



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Aplicación de la teoría R-Lik en el clima institucional de la IE.
3048 Santiago Antúnez de Mayolo. Lima, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTOR:

Vargas Vargas, Gautama Clodomiro (ORCID:0000-0003-4297-2994)

ASESOR:

Dr. Vásquez Mondragón, Walter Manuel (ORCID:0000-0003-3210-9433)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas y territorialidad

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi padre el Dr. Eleuterio Vargas Díaz que, a lo largo de su vida, todo lo que enseñaba y propalaba, lo corroboraba con su ejemplo y práctica diaria y expresaba “Yo me semejo a la lluvia que recoge lo que mejora, alienta e inspira para verterlos a mi prójimo”

A mi madre Amanda, a mi esposa Claudia, a mis hijos Zohar y Leibniz, cuatro corazones que uno son y son el mío.

Agradecimiento

Reconocimiento y gratitud a mi Padre el Dr. Eleuterio Vargas Díaz, a mi tío Napoleón Vargas Rojas; por sus esfuerzos para coronar mis estudios en todos los niveles, dotándome de los principios fundamentales de honestidad y servicio a nuestro pueblo y los pueblos del Perú.

A mis hermanos de quienes aprendí y comparto memorias de la infancia

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Resumen	vii
Abstract	viii
Resumo	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo de estudio y diseño de la investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	18
3.6 Métodos de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	46
VIII. PROPUESTA	47
REFERENCIAS	51
ANEXOS	59

Índice de tablas

Tabla 1	Población de la Institución educativa	17
Tabla 2	Pre y postest de la variable Clima Institucional	22
Tabla 3	Resultados en porcentaje (%) del pretest y postest de las dimensiones del clima institucional	23
Tabla 4	Resultados de media, mediana y desviación estándar del clima institucional y sus dimensiones	24
Tabla 5	Prueba de normalidad con el estadístico Kolmogorov-Smirnov	25
Tabla 6	Prueba de rangos con signo de Wilcoxon del Clima Institucional	26
Tabla 7	Prueba de rangos con signo de Wilcoxon de la dimensión estilo de autoridad	27
Tabla 8	Prueba de rangos con signo de Wilcoxon de la dimensión esquemas motivacionales	28
Tabla 9	Prueba de rangos con signo de Wilcoxon de la dimensión comunicación	30
Tabla 10	Prueba de rangos con signo de Wilcoxon de la dimensión procesos de influencia	31
Tabla 11	Prueba de rangos con signo de Wilcoxon de la dimensión procesos toma de decisiones	32
Tabla 12	Prueba de rangos con signo de Wilcoxon de la dimensión procesos de planificación	34
Tabla 13	Prueba de rangos con signo de Wilcoxon de la dimensión objetivos de rendimiento y perfeccionamiento	35

Índice de figuras

Figura 1	Pre y postest de la variable Clima institucional	22
Figura 2	Caja y bigotes del clima institucional	26
Figura 3	Caja y bigotes del estilo de autoridad	27
Figura 4	Caja y bigotes de los esquemas motivacionales	29
Figura 5	Caja y bigotes de la dimensión comunicación	30
Figura 6	Caja y bigotes de la dimensión procesos de influencia	31
Figura 7	Caja y bigotes de la dimensión procesos toma de decisiones	33
Figura 8	Caja y bigotes de la dimensión procesos de planificación	34
Figura 9	Caja y bigotes de la dimensión objetivo de rendimiento y perfeccionamiento	36

Resumen

El trabajo de investigación tuvo como objetivo Demostrar el efecto de la aplicación de talleres basados en la teoría R-Lik sobre el clima institucional de la I.E. 3048 Santiago Antúnez de Mayolo. Lima, 2021, para este fin la metodología de la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, con un diseño pre-experimental. La población estuvo conformada por el personal administrativo, docentes y auxiliares de la I.E. 3048 Santiago Antúnez de Mayolo correspondiendo a un total de 57 sujetos a quienes se les aplicó un cuestionario de apreciación (pretest) y luego se desarrolló una serie de talleres basados en la teoría de R-lik para mejorar el clima institucional, posteriormente se les aplicó un posttest. Los resultados evidenciaron un efecto positivo al elevar el nivel del clima institucional de no saludable a saludable y respaldado por la prueba estadística de Wilcoxon (0,000) que muestra las diferencias entre ambas pruebas. Concluyendo que la aplicación de los talleres basados en la teoría de R-lik mejoran el clima institucional entre los docentes, personal administrativo y auxiliares de la I.E. 3048 Santiago Antúnez de Mayolo.

Palabras claves: Clima institucional, convivencia democrática, relaciones interpersonales.

Abstract

The objective of the research work was to demonstrate the effect of the application of workshops based on the R-Lik theory on the institutional climate of the I.E. 3048 Santiago Antúnez de Mayolo. Lima, 2021, for this purpose the research methodology had a quantitative approach, applied type, with a pre-experimental design. The population was made up of the administrative and teaching staff of the I.E. 3048 Santiago Antúnez de Mayolo corresponding to a total of 57 subjects to whom an appraisal questionnaire (pretest) was applied and then a series of workshops based on the R-lik theory was developed to improve the institutional climate, later it was applied a posttest. The results showed a positive effect by raising the level of the institutional climate from unhealthy to healthy and supported by the Wilcoxon statistical test (0.000) that shows the differences between both tests. Concluding that the application of the workshops based on the R-lik theory improves the institutional climate among the teachers, administrative staff and assistants of the I.E. 3048 Santiago Antúnez de Mayolo.

Keywords: institutional climate, democratic coexistence, interpersonal relationships.

Resumo

O objetivo do trabalho de pesquisa foi demonstrar o efeito da aplicação de workshops baseados na teoria R-Lik no clima institucional do I.E. 3048 Santiago Antúnez de Mayolo. Lima, 2021, para tanto a metodologia de pesquisa teve uma abordagem quantitativa, tipo aplicada, com desenho pré-experimental. A população foi composta por pessoal administrativo e docente do I.E. 3048 Santiago Antúnez de Mayolo correspondendo a um total de 57 sujeitos aos quais foi aplicado um questionário de avaliação (pré-teste) e, em seguida, foi desenvolvida uma série de workshops baseados na teoria R-lik para melhorar o clima institucional, posteriormente foi aplicado um pós-teste. Os resultados mostraram um efeito positivo ao elevar o nível do clima institucional de insalubre para saudável e apoiado pelo teste estatístico de Wilcoxon (0,000) que mostra as diferenças entre os dois testes. Concluindo que a aplicação das oficinas com base na teoria R-lik melhora o clima institucional entre os professores, funcionários administrativos e auxiliares do I.E. 3048 Santiago Antúnez de Mayolo.

Palavras-chave: Clima institucional, convivência democrática, relações interpessoais.

I. INTRODUCCIÓN

Las investigaciones referentes al Clima institucional brindan importancia al factor humano, inclusive por encima del capital, pues considera que las personas representan el bien máspreciado para una empresa; en ese sentido, en el ámbito educativo los docentes al ser las personas que brindan el servicio educativo en la escuela representan su principal activo de ahí la importancia de tener docentes comprometidos, motivados e involucrados con su institución educativa (Távora, 2021).

A nivel latinoamericano, hay una exigencia de un CI efectivo para el ámbito educativo basada en relaciones humanas y su grado de importancia vincula las relaciones laborales entre los profesores, administrativo y directivos de este modo lograr un buen funcionamiento del centro educativo (Pashanasi et al., 2021). En Argentina los estudios explicativos realizados muestran que los profesores son los más solicitados por los alumnos en la solución de conflicto en la escuela. Esto es un halago, pero además de esta tarea existen diversas labores y situaciones que causan preocupación desgastando el aspecto emocional y la salud del docente (Orbe y Ordoñez, 2018).

En este contexto, Steinke et al. (2015) refiriéndose al CI, constituye el reflejo de la percepción que muestran los trabajadores sobre las políticas y procedimientos con los que operan las organizaciones; asimismo, las instituciones educativas son importantes para socializar y encontrarse con todos los gestores educativos en un devenir de situaciones y comportamientos cuyo resultado del dinamismo de interacción diaria entre los mismos, muchas veces se presentan situaciones de conflicto afectando la convivencia.

Rensis Likert (R-Lik) en su Teoría del clima organizacional (1968) califica a la persona mediante sus actitudes, el modo de comportarse va a dar como resultado de su percepción sobre las situaciones que se presentan y no de unas supuestas situaciones objetivas, siendo importante abordar las percepciones del clima, más que propiamente el mismo clima (Rodríguez, 2016).

Para los seres humanos, la convivencia es la práctica de las relaciones interpersonales para coordinar la forma en que vivimos y funcionamos en la sociedad. Nuestra importante experiencia de socialización comienza en la familia y conviviendo con padres, hermanos, etc., donde construimos y desarrollamos

habilidades interpersonales, actitudes, prejuicios y lo personal primero, moldeamos tus valores. Las escuelas se transforman entonces en modernos entornos de interacción, coexistencia con otros individuos, aspectos, necesidades y objetivos. Haro (2017).

Sin embargo, en nuestro país la educación basada en el enfoque constructivista, enfrenta al director como mediador entre la idiosincrasia de una población pluricultural y la política pública desarrollada a través del Minedu, cuyas deficiencias organizativas deja sin recursos a la institución educativa, no es extraño que el material educativo llegue a las instituciones educativas faltando poco tiempo para culminar el año escolar, asimismo, la incorporación del TICs deja en el limbo a los docentes, cuyo esfuerzo no es respaldado por las autoridades siendo enfrentado a una exigencia de calidad educativa cada vez mayor, esta situación afecta al docente y personal administrativo, quienes muchas veces son cuestionados y denunciados.

A nivel local, la institución educativa (IE) 3048 Santiago Antúnez de Mayolo (SAM) también presenta situaciones de conflicto, existe la desconfianza entre los Directivos, docentes y personal administrativo, el trabajo en equipo es muy escaso, no hay buenas relaciones interpersonales entre profesores y personal de servicio, en las reuniones colegiadas los reclamos, las faltas de respeto y las acusaciones están presentes, además de ello falta mejorar su práctica pedagógica, lo que dificulta el trabajo y la adecuada convivencia laboral.

En este entorno, se formula el siguiente problema general: ¿Qué efectos tiene la aplicación de talleres basados en la teoría de R-Lik para el mejoramiento del CI de la IE 3048 SAM, 2021? Se acompañaron los siguientes problemas específicos: (1) ¿Qué efectos tiene la aplicación de talleres basados en la teoría R-Lik en el estilo de autoridad y CI de la IE 3048 SAM, 2021? (2) ¿Qué efectos tiene la aplicación de talleres basados en la teoría R-Lik en los esquemas motivacionales y CI de la IE 3048 SAM, 2021?; (3) ¿Qué efectos tiene la aplicación de talleres basados en la teoría R-Lik en la comunicación y CI de la IE 3048 SAM, 2021?; (4) ¿Qué efectos tiene la aplicación de talleres basados en la teoría R-Lik en los procesos de influencia y CI de la IE 3048 SAM, 2021?; (5) ¿Qué efectos tiene la aplicación de talleres basados en la teoría R-Lik en los procesos toma de decisiones y CI de la IE 3048 SAM, 2021?; (6) ¿Qué efectos tiene la aplicación de talleres

basados en la teoría R-Lik en los procesos de planificación y CI de la IE 3048 SAM, 2021? y (7) ¿Qué efectos tiene la aplicación de talleres basados en la teoría R-Lik en el objetivo de rendimiento y perfeccionamiento y CI de la IE 3048 SAM, 2021?

En el estudio se desprende que el problema planteado requiere especial atención porque se busca mejorar el clima entre los colaboradores de la institución educativa, la justificación teórica se respalda porque la investigación contribuye a la adquisición de nuevos conocimientos sobre CI del personal que labora en la institución educativa. La aplicación de la teoría R-Lik genera un nuevo enfoque abriendo paso a un nuevo paradigma y campo de investigación. En cuanto a la justificación práctica, los talleres, basados en la Teoría R-Lik permitió capacitar tanto docentes y personal administrativo sobre inteligencias múltiples, clima institucional, liderazgo, autoestima, habilidades sociales, trabajo en equipo, inteligencia emocional y estrategias de cómo relacionarse de manera apropiada generando un grato ambiente laboral, en ese sentido contribuye a dar solución al problema planteado. A nivel metodológico se justifica porque aplicando el método científico, se diseñaron instrumentos, asimismo se validaron y conoció su confiabilidad, luego se aplicó la técnica de la encuesta, y diversas pruebas estadísticas para determinar el mejoramiento del clima organizacional basado en la teoría de R-Lik.

El objetivo principal de la investigación fue: Demostrar el efecto de la aplicación de talleres basados en la teoría R-Lik sobre el CI de la IE 3048 SAM, 2021; para este fin se acompañaron los siguientes objetivos específicos: (1) Evaluar el efecto de la aplicación de talleres basados en la teoría R-Lik en el estilo de autoridad y CI de la IE 3048 SAM, 2021; (2) Evaluar el efecto de la aplicación de talleres basados en la teoría R-Lik en los esquemas motivacionales y CI de la IE 3048 SAM, 2021; (3) Evaluar el efecto de la aplicación de talleres basados en la teoría R-Lik en la comunicación y CI de la IE 3048 SAM, 2021; (4) Evaluar el efecto de la aplicación de talleres basados en la teoría R-Lik en los procesos de influencia y CI de la IE 3048 SAM, 2021; (5) Evaluar el efecto de la aplicación de talleres basados en la teoría R-Lik en los procesos toma de decisiones y CI de la IE 3048 SAM, 2021; (6) Evaluar el efecto de la aplicación de talleres basados en la teoría R-Lik en los procesos de planificación y CI de la IE 3048 SAM, 2021y (7) Evaluar el

efecto de la aplicación de talleres basados en la teoría R-Lik en el objetivo de rendimiento y perfeccionamiento y CI de la IE 3048 SAM, 2021.

En coherencia con el objetivo, se presentó como hipótesis general: La aplicación talleres basados en la teoría R-Lik mejora significativamente el CI de la IE 3048 SAM, 2021. También se formularon las hipótesis específicas: (1) La aplicación de la teoría R-Lik en el estilo de autoridad mejora significativamente el CI de la IE 3048 SAM, 2021; (2) La aplicación de la teoría R-Lik en los esquemas motivacionales mejora significativamente el CI de la IE 3048 SAM, 2021; (3) La aplicación de la teoría R-Lik en la comunicación mejora significativamente el CI de la IE 3048 SAM, 2021; (4) La aplicación de la teoría R-Lik en los procesos de influencia mejora significativamente el CI de la IE 3048 SAM, 2021; (5) La aplicación de la teoría R-Lik en los procesos toma de decisiones y mejora significativamente CI de la IE 3048 SAM, 2021; (6) La aplicación de la teoría R-Lik en los procesos de planificación mejora significativamente el CI de la IE 3048 SAM, 2021y (7) La aplicación de la teoría R-Lik en el objetivo de rendimiento y perfeccionamiento mejora significativamente el CI de la IE 3048 SAM, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el Perú, se desarrollaron estudios relacionados al clima institucional, dentro del cual se puede citar a Yucra (2017) quien analizó en una institución educativa de jornada escolar completa la influencia del CI sobre el desempeño docente, para lo cual utilizó una muestra conformada por 179 docentes, llegó a la conclusión de que el CI se relaciona directamente con el desempeño docente, es decir que al mejorar el CI también mejora el desempeño de los docentes de dicha IE.

También, Haro (2017) diagnosticó el vínculo de convivencia escolar y la calidad educativa en estudiantes de grado secundario del centro educativo. Estudio es descriptivo-explicativo de diseño correlacional, 180 alumnos conformó la población, 90 alumnos conformaron las muestras probabilísticas y su cuestionario formado de 20 ítems en variable de convivencia escolar y calidad educativa con 20 ítems. Concluye, que existe una relación significativa entre calidad educativa y convivencia escolar del centro educativo.

Igualmente, Buendía (2018) en su estudio sobre el CI y desempeño docente, utilizó el método descriptivo y enfoque cuantitativo, con un diseño de tipo correlacional, determinando relación entre variables, su muestreo es no probabilístico e intencional, conformada por 70 maestros, utilizando las encuestas, cuestionario como instrumentos: Concluye, existe una relación significativa y directa con participaciones democráticas entre preparaciones para el aprendizajes, así como relaciones directas y significativas entre la relación interpersonal y la participación en las gestiones de la institución, relaciones directas y significativas con comunicación efectiva y la enseñanza para aprendizaje, finalmente, halla relaciones directas, significativas entre la norma acordadas y crecimiento profesionales para docentes pertenecientes al centro educativa Colca.

Asimismo, Olmedo (2018) estudió la cultura organizacional y el CI de una institución educativa, el tipo de investigación fue correlacional – aplicada, de diseño no experimental, se realizó un censo a 60 docentes. Utiliza el cuestionario, en su primera v1: el cuestionario para evaluar cultura organizacional y v2: Escala de Clima Laboral CL-SPC. Concluye, existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el clima laboral, se acepta la hipótesis, obteniendo un nivel de confiabilidad que demuestran que las variables tienen una correlación positiva alta de 0.798.

También Ninamango (2020) estudió la relación del CI con el desempeño laboral en una IE, utilizó un enfoque cuantitativo para su investigación, luego de aplicar el instrumento para analizar las dos variables los resultados le permitieron concluir que existe una relación directa y significativa para las variables de estudio, es decir que al mejorar el CI también mejora el desempeño de los profesores de la modalidad básica alternativa de la UGEL 03.

Por otro lado, el CI también fue estudiado a nivel internacional por autores como Álvarez (2017) el cual vinculó la gestión y rendimiento académico en un estudio de tipo cuanti-cualitativo, donde participaron en la muestra 5 directivos, 72 docentes, 357 alumnos y 294 padres de la institución. Concluyendo: Hay relación entre la gestión, el CI y el rendimiento académico a nivel interno de los estudiantes de la Institución Educativa.

Otra investigación sobre el CI del personal docente de tiempo completo fue efectuada por Placido (2018), cuya investigación fue descriptiva, tomando como base al trabajador de jornada completa en licenciatura que ahí se presentan. Tiene 48 ítems a evaluar las dimensiones con escala Likert: aspectos organizacionales, relaciones sociales, comunicación, motivación, ambiente físico y liderazgo, llega a la conclusión: Es fundamental estudiar el clima organizacional para toda institución, muestra los niveles de las 108 dimensiones organizacionales que la componen, permitiendo predecir eventos y anticiparse a su impacto con el propósito de fortalecer los positivos y contrarrestar los aspectos negativos.

Gómez (2020) en su investigación cuantitativa descriptiva, tuvo un análisis causa-efecto tiene como objetivo general evaluar el CI, el estudio consistió en 60 que fueron parte de la población formados por profesores y administrativos, cuyo tamaño de muestra fue de 25. Teniendo como conclusión que el CI identificado mediante teoría, Likert fue de tipo autoritario paternalista y evidenciando la poca relación de confianza entre directivos y docentes.

Shanker et al. (2017) desarrolló un artículo sobre el aprovechamiento de la teoría del clima organizativo, el autor refiere que hasta la fecha existen pocos estudios sobre el comportamiento laboral de los directivos. En concreto, se ha prestado poca atención a explicar cómo perciben las organizaciones la importancia de estimular los entornos de trabajo innovadores. En base a la teoría del R-Lik se investiga los efectos del comportamiento laboral innovador sobre el clima

organizacional y el comportamiento innovador sobre el rendimiento organizacional. Los resultados demuestran que el desempeño laboral innovador juega un papel mediador entre el clima organizacional y el rendimiento organizativo.

Sherman et al. (2018) desarrolla un artículo sobre el aprovechamiento de la teoría del clima organizacional para comprender la colaboración entre la industria y el mundo académico. La conciencia de estos desafíos y la importancia de abordarlos ha crecido recientemente, y se convirtió en el centro de la discusión en varios lugares de publicación. Se halló que las categorías emergentes de los desafíos felicitados de la CAI están relacionadas con los dos componentes básicos que determinan la aparición del clima organizacional: el compromiso de la dirección y la comunicación. Como conclusión se tuvo que el análisis anterior sienta las bases de nuestra visión de que el clima organizacional puede servir como un medio eficaz para abordar los desafíos discutidos, se propone que el desarrollo de medidas del clima de colaboración en la investigación organizativa y el despliegue de las respectivas intervenciones de mejora serían fundamentales para mejorar la participación de las partes interesadas en el CAI.

Luego de revisar los antecedentes sobre el CI se desarrolla el marco teórico, en ese sentido, se define a la organización como un sistema social donde cada persona desarrolla diferentes funciones de manera coordinada para contribuir al logro de los objetivos propuestos según la misión y visión de la organización; en ese sentido, la vida de la persona se desenvuelve entre las interacciones con los sujetos y su entorno laboral, los seres humanos están obligados a cooperar entre sí con el fin de alcanzar objetivos comunes.

El clima organizacional en 1950, se estudiaba en forma experimental y estaba dirigido a determinar cómo afectaba la productividad en las empresas, con el transcurrir del tiempo este constructo es conocido como la motivación en el desempeño laboral; por esta razón, asume mucha notoriedad la percepción que tienen los trabajadores debido a la influencia que sobre ellos recae, tanto las variables causales, intermedias y finales, las cuales determinan el nivel de clima organizacional sea positiva o negativa para la empresa.

Este enfoque fue planteado por Rensis Likert (1968) esta teoría planteada por Liker indica que el comportamiento de los trabajadores responde directamente de la actitud del directivo y de las condiciones organizacionales que ellos perciben,

en consecuencia se afirma que el desempeño laboral está determinado por la percepción que tienen los trabajadores sobre su ambiente laboral, por ejemplo: estructura organizacional, ubicación jerárquica dentro de la empresa, salario, nivel de satisfacción, la tecnología, carga laboral, etc. Esta teoría, resulta ser más dinámica y explicativa referido al clima organizacional, asume la importancia y establece la participación del ambiente laboral, ella facilita la eficacia y eficiencia de manera individual y organizacional, está de acuerdo con las teorías sobre la motivación pues se enfoca en definir que la participación impulsa a las personas a trabajar.

La teoría de Likert establece las características que definen a la organización y determinan las percepciones que tienen de sus integrantes sobre el entorno laboral, así tenemos (1) Variables causales llamadas también independientes, están enfocadas a señalar el sentido en que una empresa evoluciona y logra sus resultados, en ellas tenemos a la estructura organizativa, la forma de tomar decisiones, las capacidades y actitudes; (2) Variables Intermedias, están enfocadas a evaluar el estado interno de la empresa, reflejan diversos aspectos como rendimiento, comunicación, motivación y toma de decisiones; (3) Variables Finales, aquellas que surgen por efecto de las variables anteriores, responden al resultado obtenido por la empresa, ejemplo ganancia, pérdida y productividad.

Para Cruz y Segura (2018) la teoría de Likert evidencia que el comportamiento de los trabajadores dentro de una empresa está relacionado con la percepción del trato que recibe de parte de sus jefes. Para Likert, era importante abordar la conciencia climática, y no el clima en sí, debido al comportamiento, actitud de los individuos eran el resultado de la conciencia de la situación. Mediante “Nuevo Método de Gestión y Dirección”. Likert, establece los siguientes sistemas organizacionales:

Autoritario, caracterizado por la desconfianza, cuya decisión es adoptada en la cúspide de la organización y desde este punto se difunde la línea burocrática del conducto regulado. Donde el proceso de control se halla centralizado y formalizado. Teniendo un ambiente climático basado en desconfianza, inseguridad, temor generalizado.

Paternalista, en ella las decisiones están adoptadas por el escalón superior de la organización, centralizadas en el control, caracterizado por ser paternalistas,

cuya autoridad ejercen todo el poder concediendo alguna facilidad a los subordinados, asentados en el lindero de alguna flexibilidad.

Consultivo, es de tipo organizacional existiendo mayor nivel descentralizado y delegaciones de decisión. La decisión es adoptada por niveles medio e inferior manteniendo los esquemas jerárquicos. Se caracteriza por presentar un clima de confianza, habiendo un rango alto de compromiso.

Participativo, caracterizado por procesos en toma de decisión descentralizado distribuyendo entre distintas partes de las organizaciones. Comuníquese tanto vertical como horizontalmente, creando compromiso del equipo. Este tipo de cultura organizacional demuestra confianza en la organización y elevados niveles de compromisos por parte del colaborador, se logra su propósito. La relación dirección y empleados es buena y la credulidad prevalece en distintos sectores en la organización.

Rensis Likert (1965) considera las siguientes dimensiones en su teoría organizacional: (1) Estilo de autoridad: modo como asignar la autoridad en el interior desde una entidad; (2) Esquema motivacional: método de motivo utilizado por entidad; (3) Comunicación: forma y estilo preferido de comunicación adoptado para comunicarse dentro de la organización; (4) Procesos de influencia: Método que utiliza la entidad con el fin de alcanzar su meta y objetivos; (5) Proceso en toma de decisión: formato de la sucesión de toma en decisiones, criterios cuya relevancia de la información utilizada en el mismo, criterios de tomar la decisión y asignación de labor en toma de decisiones de establecimiento y funcionamiento; (6) Procesos de planificación: Cómo definir el paso a alcanzar objetivos y (7) Objetivo en rendimiento y perfeccionamiento: El grado de relevancia percibida entre el procedimiento a utilizar para fijar, identificar el objetivo que pretenden alcanzar el individuo en la entidad.

Por otro lado, es cierto que el CI está relacionado con las actitudes que manifiestan los empleados con respecto a la percepción que tienen sobre su sentido de pertenencia, relaciones interpersonales y el desempeño laboral (Berberoglu, 2018); así mismo, se agregan constructos como necesidad del logro, satisfacción laboral, afiliación, poder, eficacia, compromiso laboral, desempeño, etc., cuyas consecuencias son el resultado del CI percibido.

En esa misma línea Rozman y Strukeli (2019) señalan que las percepciones de los trabajadores acerca del entorno laboral manifiestan una serie de terminologías como clima psicológico, clima colectivo, clima organizacional y cultura organizacional, dentro de ella el clima organizacional representa un tema muy estudiado, pues involucra el ambiente de la organización, pues guarda relación directa con el desempeño de los trabajadores, se considera un enfoque que permite comprender las actitudes y los comportamientos que están relacionados con el desempeño laboral.

El autor Cygler et al. (2018) señalan que el CI constituye la manera en que los sujetos que elaboran en una empresa perciben y se desenvuelven de una manera particular basada en sus valores como respuesta al entorno; estas percepciones pueden incluir nociones de cooperación, equidad, amabilidad, liderazgo, conflictos, compromiso y estándares desempeño (Saeed et al., 2019).

Para Ahmad et al. (2018) refiere que el clima institucional responde a la percepción de los integrantes de la organización que ellos experimentan en referencia a las líneas de acción y organización, así como los comportamientos observados, por los cuales van a ser recompensados por la empresa. Cygler et al. (2018) manifiestan que el clima institucional comprende la estructura y los procesos dentro de la organización, el desempeño de los trabajadores, las relaciones laborales, oportunidades de crecimiento y las expectativas. Así mismo, el CI guarda relación tanto a nivel individual, grupal, y organizacional con todas las personas que laboran en la empresa (Ghanbari & Eskandari, 2016).

Además, Lydell et al. (2019) consideran que el clima institucional representa un factor muy importante para la gestión de recursos humanos y el comportamiento de la organización, por ello, resulta trascendental que la organización mantenga una buena relación con sus empleados. Según Hamidianpour et al. (2015) el clima institucional tiene una fuerte influencia sobre la creatividad e innovación que desarrollan algunos empleados para las pequeñas y medianas organizaciones, en esa misma línea, el clima también tiene un impacto positivo y significativo en la orientación empresarial en las organizaciones pequeñas y medianas (Sroka y Szántó, 2018). Pero las organizaciones medianas ya son relativamente grandes y es posible que los propietarios o gerentes no puedan administrar a los empleados como deberían hacerlo.

Rožman et al. (2017) investigaron según variables socioeconómicas la motivación y la satisfacción en organizaciones de tamaño medio y descubrieron que, en promedio, los empleados de más edad se encuentran motivados cuando sienten una mayor flexibilidad por el lugar laboral, cuando se sienten libres de trabajar a su propio ritmo, cuando hay una buena relación interpersonal, hay igualdad en el trato, reconocimiento por el empleador, facilidades para trabajar desde casa, ayuda del personal de menor edad, de este modo se reduce la carga laboral lo que involucra un salario más elevado. Sin embargo, el autor también señala que los empleados más jóvenes se encuentran motivados principalmente por una remuneración más elevada, posibilidades de crecimiento en la organización, facilidades de capacitación y perfeccionamiento, igualdad de trato con los empleados de mayor edad, facilidades para trabajar a su propio ritmo, reconocimiento de parte del empleador, respeto con los compañeros de trabajo, buena relación interpersonal, flexibilidad por el área laboral, cooperación con los compañeros de trabajo y la posibilidad de alargar las vacaciones.

El entorno organizacional, se menciona como un tema a investigar, en esa misma línea corresponde a la institución educativa ser considerada una organización donde las actividades educativas interactúan con valores humanos, sentimientos, necesidades, conocimientos y experiencias pasadas, se crea inevitablemente la atmósfera que llamamos clima, es este ambiente que involucra a todos los que están conectados a la escuela (estudiantes, maestros, personal de apoyo, administradores y padres) y casi todos los aspectos de sus experiencias en la escuela, desde cómo los maestros se dirigen a los estudiantes hasta si el edificio escolar se mantiene limpio. Las conexiones más sólidas entre profesores y estudiantes hacen que los profesores sientan que su trabajo es más eficaz y relaciones más estrechas entre los profesores les ayuda a sentirse más apoyados. Los cuidadores se sienten más cómodos pidiendo ayuda a la escuela para su hijo si sienten que tienen relaciones sólidas con los maestros y el director de sus hijos.

El clima escolar se refiere al indicador de la convivencia mediante aprendizajes y condiciones para adquirir las habilidades, conocimiento, actitudes decretadas mediante currículo nacional. Sin embargo, es primordial señalar: entorno escolar no se trata solo de disciplina y autoridad, sino también de crear un entorno útil para la educación y el aprendizaje, donde se pueden identificar varios

factores: relaciones e interacciones de calidad, con todos los miembros del centro educativo; preexiste actividad planificadas en lugares de formación (aulas, patios, biblioteca, etc.); ambiente agradable (limpios, ordenados, decorados, etc.); presencia de norma, regla clara, con disciplinas unánime en el centro educativo y existencia de espacio de cooperación.

El trabajo más importante del director es crear un entorno escolar donde los estudiantes se sientan seguros, apoyados, comprometidos y aceptados, si bien todo esto puede parecer una obviedad, por supuesto, los estudiantes aprenden mejor cuando se sienten seguros y vistos, la práctica de crear y mantener un clima escolar positivo puede ser extremadamente difícil. Un ambiente seguro y ordenado es otro aspecto clave de un buen clima escolar (Maamari y Majdalani, 2017) y las reglas y la disciplina son herramientas que los directores y maestros usan para que eso suceda. Pero las instituciones educativas deben tener expectativas claras de comportamiento, enseñar a los estudiantes cómo cumplir esas expectativas y reconocer cuándo lo están haciendo.

Aclarar la responsabilidad y el rol de cada integrante al interior de la organización, de esta manera todos sabrán qué hacer con ella y con todos los demás. Los docentes y personal administrativo saben a quién contactar para obtener información, asesoramiento, seguimiento y más. También saben cuáles son los límites de su puesto, cuándo pueden y no pueden hacer algo sin consultar a alguien. Todos somos responsables de la coexistencia, los actores educativos siendo una construcción colectiva lograrla además esté basada en la participación, justicia y solidaridad, ya que, sólo así se podrá vivir en democracia, respetando la autonomía y la identidad de los otros (Chirinos et al., 2018).

Como una necesidad de mejorar el clima institucional dentro de las organizaciones, muchas de ellas emplean los talleres de capacitación, de sensibilización; en ese sentido, un taller se convierte en un esfuerzo desarrollado por la organización para mejorar sus condiciones de operatividad, es un proceso que se planifica se estructura con una secuencia de aprendizajes direccionados que van a modificar la conducta de los participantes y que tiene un objetivo específico (Aponte, 2015), también presenta la posibilidad de que los asistentes contribuyan de manera activa en el aprendizaje, el cual tiene una repercusión en la parte socio afectivo, ético y laboral de las personas involucradas para la actividad.

El autor ha planteado dentro de las 7 dimensiones correspondientes a la teoría R-lick 15 talleres de capacitación y sensibilización: inteligencias múltiples, clima institucional, tipos de clima institucional, estilos de autoridad, liderazgo, autoestima, habilidades sociales, esquemas motivacionales, estilos de comunicación, procesos de toma de decisiones, procesos de influencia, procesos de planificación, objetivos de rendimiento y perfeccionamiento, motivándome para trabajar en equipo, estrategias de cómo vivir en un adecuado clima institucional.

Cada una de estas actividades tiene las siguientes partes: datos informativos, secuencia didáctica, momentos, secuencia metodológica, recursos, tiempo, evaluación.

Para la dimensión estilos de autoridad, involucra dos talleres: 1) Liderazgo, en ella, se pone en evidencia la influencia ejercida por el líder sobre sus subordinados, ambos con el propósito de alcanzar sus objetivos, en cambio, el liderazgo busca influir en los sujetos para propiciar un cambio hacia la obtención de un futuro (Benítez y Domínguez, 2020), 2) Clima organizacional, está referido a la percepción del ambiente laboral, la forma como interactúan sus miembros y que van a modificar sus conductas proyectando una imagen de comportamiento característico de la organización (More y Morey, 2021); 3) Tipos de clima institucional, basados en la clasificación de Likert, tomado de Guerrero et al (2019) se presentan 4 tipos: autoritario explotador, estrictamente autocrático; autoritario paternalista, de carácter autoritario, pero con relaciones de confianza con los superiores; participativo consultivo, interacción moderada superior/empleador; participación de grupo, se delega responsabilidades entre los superiores y los empleados y 4) Estilos de autoridad, basados en los estudios de Baumrind de 1966, en el cual estableció unas tipologías de estilos parentales: primero, el democrático, que se caracteriza por la expresión de afecto acompañado de control parental; segundo, el autoritario en el que predomina el control y la vigilancia parental, aunque pobre en la expresión afectiva; tercero, el permisivo, en el que se muestran marcadas expresiones de afecto y un débil control y vigilancia parental (García et al., 2018).

En la dimensión esquemas motivacionales, se desarrollará dos taller, considerado como el elemento más importante para canalizar el ímpetu, la persistencia y la dirección en el logro de una meta, estos tres constructos dirigidos

en el mismo sentido e intensidad hacen que la persona oriente sus esfuerzos para cumplir con los objetivos propuestos (Mayorca e Inacio, 2020).

En la dimensión comunicación, comprende 3 talleres: 1) autoestima, está referido a la propia confianza que la persona se tiene, en la que manifiesta su forma de pensar y de afrontar las circunstancias de la vida, sin temores y restricciones, donde manifiesta libremente sus voluntades y exige sus derechos que le permiten disfrutar de su esfuerzo (Vasquez et al., 2020); 2) las habilidades sociales, los cuales involucran a toda manifestación que le permite actuar y expresarse de manera afectiva, segura y exitosa con su entorno (Sartori y López, 2016); 3) los estilos de comunicación, los cuales guardan relación con las habilidades de socialización de la persona, se establecen tres tipos: pasiva, cuando la persona se reprime de comunicar sus emociones y sentimientos; agresiva, cuando actúa defendiendo sus propios intereses sin respetar a los demás; asertiva, en la cual expresa opiniones, sentimientos de manera desenvuelta, sin nervios, teniendo en cuenta los derechos de uno y respetando a los demás (Deaño et al., 2020)

En la dimensión procesos de influencia se desarrollan dos talleres: 1) las inteligencias múltiples, basados en la teoría de Gardner, quien señala la existencia de 8 tipos de inteligencias en las personas, unas más desarrolladas que otras, con la cual va sobresalir y que caracterizará al individuo (Acosta, 2020); 2) proceso de influencia, es aquel por el cual un organismo afecta el comportamiento de otro, bajo modalidades como persuasión, sugerencia, poder, motivación entre otras (Van de Ven, 2019), responde a la interacción supervisor/subordinado, directivo/empleado, director/docente.

Para la dimensión procesos toma de decisiones se desarrolla un taller sobre este tema, pues en las organizaciones constituye un elemento importantísimo, la persona va recibir un conjunto de información, la procesa convirtiéndolo en conocimiento para luego evaluar diferentes alternativas de solución al problema, luego evalúa cada una de ellas y elige la mejor (Barzaga-Sablón et al., 2019)

Dentro de los procesos de planificación se desarrollan dos talleres: 1) la planificación, herramienta administrativa que determina los procesos y estrategias para consolidar un objetivo o grupo de objetivos acorde con las políticas de la organización (García, 2017) y 2) estrategias de cómo vivir en un adecuado clima institucional, en ella se busca un entorno favorable de motivación, cooperación y

entusiasmo, para ello se debe fomentar el apoyo, reconocer los logros, brindar flexibilidad en el trabajo, dar autonomía, crear programas de aprendizaje y desarrollo, programar actividades fuera del trabajo (Martínez y Valenzo, 2020)

Finalmente, la dimensión objetivos de rendimiento y perfeccionamiento, con dos talleres: 1) motivándome para trabajar en equipo, el cual se pretende incorporar a todos los participantes de las metas organizacionales y donde cada uno cumple una función determinada y responsable, donde todos se motivan al logro de las metas, es la forma más útil de retener el talento y crear un grato ambiente de trabajo (Banmbang, 2018) y 2) los objetivos de rendimiento y perfeccionamiento, la cual involucra todos los indicadores empleados para cuantificar los avances de cumplimiento de objetivos, grados de adecuación entre los objetivos definidos y aquellos que son deseados.

III. METODOLOGÍA

La metodología es el grupo de normas que experimentan las técnicas o métodos que se emplean en las investigaciones científicas para lograr los objetivos trazados. Investigación científica es la evolución racional y consecuente, que se efectúa planificadamente con fines y objetivos expresados de manera delibera y premeditada (Azüero, 2019).

3.1. Tipo de estudio y diseño de la investigación

El estudio corresponde al tipo aplicado, pretende dar solución a un problema real observado por el investigador Ñaupas et al. (2018) es decir que la investigación pretende resolver los problemas suscitados en referencia al CI a través de la aplicación de la teoría de R-Lik en la IE 3048 SAM.

El diseño correspondió a una investigación preexperimental (Hernández et al., 2014) debido al recojo de información que se realizó en dos momentos: al inicio (pretest) y al final (postest) del tratamiento sobre un grupo determinado.

G1: O1 - X - O2

Dónde:

G1 : Población compuesta por docentes, personal administrativo y auxiliares de la IE 3048 SAM.

O1 : Pretest

X : Tratamiento

O2 : Postest

Según Hernández et al. (2014) en este tipo de investigación se recoge la información en dos tiempos, una al inicio de la investigación (pretest) y otra después de la aplicación del taller (postest) con el objetivo de estudiar las desviaciones en el tiempo. Es decir, se recolectarán los datos dos veces en el tiempo total que dura la investigación, la primera antes de la aplicación del taller de capacitación y luego después de su aplicación para medir los efectos sobre el clima institucional en el personal que labora en la IE 3048 SAM.

3.2 Variables y operacionalización

El clima institucional constituye la manera en que los sujetos que elaboran en una empresa perciben y se desenvuelven de una manera particular basada en sus valores como respuesta al entorno (Cygler et al., 2018).

La variable clima institucional se midió a través 36 ítems en escala de Likert, los cuales fueron agrupados en 7 dimensiones: Estilo de autoridad, esquemas motivacionales, comunicación, procesos de influencia, procesos de toma de decisiones, procesos de planificación, objetivos de rendimiento y perfeccionamiento, todos ellos se categorizaron en tres niveles no saludable, por mejorar y saludable.

3.3 Población y muestra

Según Ñaupas et al. (2018) la población son todos los elementos en quienes tienen alguna característica en común o presentar un problema, para el estudio fue constituido por los docentes, auxiliares y directivos de la IE SAM, detallando a continuación las características:

Población de la institución educativa:

64 profesores, 13 administrativos, 6 auxiliares y 4 directivos que hacen un total de 87 trabajadores de la IE 3048 Santiago Antúnez de Mayolo

Tabla 1

Muestra de la Institución educativa

Personal	Cantidad	%
Profesores de secundaria	43	76.7
Personal administrativo	07	53.8
Directivos	03	75%
Auxiliares	04	66.7
Total	57	65.5

Fuente: Elaboración al 2021.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Corresponde a la forma como se obtendrá la información.

Técnica

Esta referido a la manera en que se evalúa, para Hernández et al. (2014) la observación, encuesta, entrevista, estudio de caso, valoración de un producto etc. Corresponden a forma de aplicar la técnica en un estudio, en la investigación se utilizó la técnica llamada encuesta, la misma que fue aplicado en el pretest y postest.

Instrumento

Corresponde al material físico con el que se va medir la variable, para Hernández et al. (2014) algunos instrumentos corresponden al cuestionario, lista de chequeo, portafolios, monografías, proyectos, etc., para efectos del estudio se aplicó el cuestionario, este instrumento consiste en una serie de preguntas de respuesta cerrada y elaboradas en escala la de likert.

3.5 Procedimientos

El instrumento fue validado a través de juicio de expertos, en ella 4 expertos en investigación certificaron que el instrumento cumple con los criterios de pertinencia, relevancia y claridad. Después de haber obtenido la validez de los instrumentos se procedió a su aplicación mediante una prueba piloto y determinando su validez mediante el estadístico Alfa de Cronbach (ver anexo 9), encontrando un valor de 0.966, el cual según George y Mallery (2003) es calificado como excelente.

Con estos resultados se procedió aplicar el instrumento (pretest) a las 57 personas entre el personal administrativo y docentes de la Institución Educativa, a quienes, con la anuencia y consentimiento informado del encuestado, indicándoles el propósito académico y científico de la investigación (ver Anexo 5 y 6).

La investigación fue llevada a cabo siguiendo la metodología preexperimental, se efectuó la aplicación del instrumento al inicio de los talleres (pretest), esta información se recopiló en un archivo Excel, al término de los 15 talleres de capacitación detallados en el anexo 1, se realizó otra evaluación

(postest) a través del mismo instrumento que se aplicó al inicio, también se descargó en un archivo Excel.

Pretest

Se aplican a la población estudiada, tipo instrumento evaluativo cuyo objetivo es identificación del problema interpersonales de los profesores, directivos, auxiliares y personal administrativo.

Postest

Resulta útil en la verificación de la evolución y mejora de en la relación interpersonal de los docente, auxiliares y personal administrativo de la Institución después de aplicada la Teoría del Clima Organizacional de R- Lik.

3.6 Métodos de análisis de datos

El análisis de información se realizó a través del programa SPSS v.25, este programa permitió procesar los datos a partir del Excel, así mismo se logró elaborar las tablas y grafico de barras que permitió describir el clima institucional y sus dimensiones. También el SPSS facilitó el procesamiento las siguientes medidas de tendencia central:

Media aritmética (\bar{x}) es el promedio de los datos de la muestra, su fórmula:

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

Dónde:

\bar{x} = Promedio o media aritmética

\sum = Sumatoria

F_i = Frecuencia

X_i = Valores obtenidos de cada uno de los datos

n = muestra o número de datos

Mediana (x), corresponde al término medio de todos los datos recopilados de manera ordenada de mayor a menor

Desviación estándar (s) evalúa el nivel de asociación alrededor de la media aritmética, su fórmula:

$$S = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2 \cdot F_i}{n}}$$

Dónde:

S = Desviación estándar

\sum = Sumatoria

F_i = Frecuencia

X_i = Desviaciones con respecto al promedio

\bar{x} = Media aritmética

n = Muestra

Prueba de contrastación de las hipótesis

Se realizó la comparación por trabajarse con toda la población a través de los resultados de la aplicación de pre y postest.

Prueba de normalidad de datos

Debido a que, el tamaño muestra fue mayor que 50 se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para determinar que trataba de una distribución no paramétrica.

Prueba de Wilcoxon

Se utilizó para determinar si había suficiente diferencia estadística entre las mediciones de las muestras relacionadas. Es una prueba no paramétrica para comparar el rango medio de dos muestras relacionadas y determinar si existen diferencias entre ellas. Se utiliza como alternativa a la prueba t de student cuando no se puede suponer la normalidad de dichas muestras

3.7 Aspectos éticos

Para el proceso investigativo se ha cumplido con las normas del irrestricto derecho de autor y todo lo que se cite fue redactado de acuerdo a la Guía de elaboración de trabajos de investigación de la Universidad y las reglas del estilo APA, en el aspecto metodológico no se alteró los resultados de la aplicación de la encuesta y la base de datos fue procesado con el software SPSS v. 25, el levantamiento de la información se realizó cumpliendo con el consentimiento informado de los colaboradores, asimismo, el uso del programa Turnitin respalda la originalidad de la investigación pues presenta un % de similitud DEL 13%.

Álvarez (2018) señala que, los principios éticos considerados en el marco de la presente investigación son los siguientes:

Principio de respeto a las personas, aceptar la aptitud y potestad de los individuos para discernir. Es decir, acatar su libre decisión.

Principio de beneficencia, no forzar ninguna respuesta en los que participaron del estudio, por el contrario, durante la colocación de los cuestionarios para recolección de datos respetando la opinión de cada informante.

Principio de justicia, es el deber de responsabilidad que se tiene al asignar de manera equivalente los peligros y ventajas de la colaboración en la indagación. La incorporación y discriminación de los colaboradores se realiza de modo justo. Esta impide situar a un equipo de individuos en un escenario de peligro por el bien de otro.

IV. RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos del Pre y Postest al personal que labora en la IE 3048 SAM.

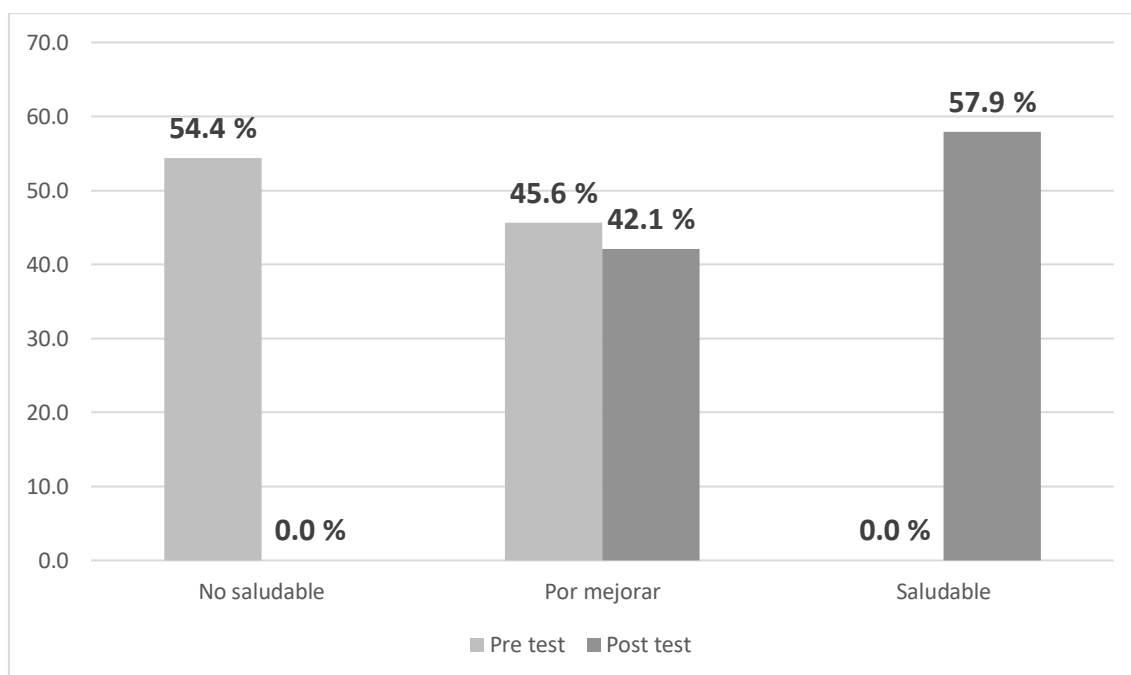
Tabla 2

Pre y postest de la variable Clima Institucional

Niveles	Pretest		Postest	
	f	%	f	%
No saludable	31	54.4	0	0.0
Por mejorar	26	45.6	24	42.1
Saludable	0	0.0	33	57.9
Total	57	100	57	100

Figura 1

Pre y postest de la variable Clima institucional



La tabla 2 y figura 1 nos permite apreciar que el mayor porcentaje en el pre test corresponde al nivel no saludable con 54,4%, el segundo lugar lo ocupa el nivel por mejorar 45,6%; mientras que en el post test el mayor valor corresponde al nivel saludable 57.9%, mientras que en segundo lugar se encuentra el nivel por mejorar 42,1.

Tabla 3*Resultados en % del pretest y postest de las dimensiones del clima institucional*

Dimensiones	No saludable		Por mejorar		Saludable	
	Pre	Post	Pre	Post	Pre	Post
Estilo de autoridad	78.9	10.5	21.1	35.1	0.0	54.4
Esquemas motivacionales	49.1	10.5	50.9	50.9	0.0	38.6
Comunicación	43.9	0.0	54.4	26.3	1.8	71.9
Procesos de influencia	61.4	5.3	38.6	38.6	0.0	56.1
Procesos toma de decisiones	42.1	0.0	54.4	24.6	3.5	75.4
Procesos de planificación	49.1	7.0	47.4	35.1	3.5	57.9
Objetivo de rendimiento y perfeccionamiento	70.2	29.8	28.1	47.4	1.8	22.8

La tabla 3 se muestran los resultados de la aplicación del pretest y postest en el personal que labora en la IE 3048 SAM, se aprecian las dimensiones que en el pre test registran el nivel no saludable corresponden a estilo de autoridad (78.9%), objetivo de rendimiento y perfeccionamiento (70.2%) y procesos de influencia (61,4); mientras que en el post test las dimensiones que registran el nivel saludable corresponden a procesos toma de decisiones (75, 4%), comunicación (71,9%) y procesos de planificación (57,9).

A continuación, se obtuvieron las medidas de tendencia central de ambas muestras como son media aritmética, mediana, desviación estándar.

Tabla 4*Resultados de media, mediana y desviación estándar del CI y sus dimensiones*

	Media		Mediana		Desviación estándar	
	Pretest	Postest	Pretest	Postest	Pretest	Postest
N	57	57	57	57	57	57
Clima institucional	83.4	131.4	83.0	132.0	9.3	10.2
Estilo de autoridad	12.5	21.5	12.0	22.0	2.5	3.5
Esquemas motivacionales	13.9	20.9	14.0	21.0	2.5	3.4
Comunicación	16.0	24.3	16.0	25.0	4.1	3.9
Procesos de influencia	8.3	14.6	8.0	15.0	2.5	2.6
Procesos toma de decisiones	10.1	16.4	10.0	17.0	2.9	2.2
Procesos de planificación	9.2	15.5	9.0	17.0	2.7	3.2
Objetivo de rendimiento y perfeccionamiento	12.3	19.4	12.0	20.0	3.0	3.8

En la tabla 4 se muestran los resultados de las medidas de media, mediana y desviación estándar, se observa diferencia entre el pretest y el postest para el personal que labora en la IE 3048 SAM, tanto en la media como en la mediana, la desviación estándar evidencia la dispersión entre ambas pruebas.

Prueba de normalidad de datos

Se utilizó la prueba de Kolmogorov Smirnov debido al tamaño de la muestra, fue mayor de 50.

Tabla 5*Prueba de normalidad del pretest y postest*

	Pretest	Postest
N	57	57
Clima institucional	0.002	0.041
Estilo de autoridad	0.000	0.031
Esquemas motivacionales	0.000	0.000
Comunicación	0.000	0.001
Procesos de influencia	0.019	0.007
Procesos toma de decisiones	0.000	0.001
Procesos de planificación	0.000	0.000
Objetivo de rendimiento y perfeccionamiento	0.005	0.027

Dado que los resultados de la prueba de Kolmogorov Smirnov para la variable CI y sus dimensiones resultaron con un p-valor menor que el valor $\alpha = 0.05$ se concluye que los datos corresponden a una distribución no normal. Por tanto, para contrastar la hipótesis general y cada una de las hipótesis específicas, se determinó que la prueba de Wilcoxon es la apropiada.

Contrastación de la hipótesis general

El objetivo general de la investigación fue demostrar la influencia del “la Teoría de CI de R- Lik” en el CI entre los docentes, personal administrativo y auxiliares que labora en la Institución Educativa N° 3048 Santiago Antúnez de Mayolo. Para este fin se desarrollaron talleres, se aplicó el Pretest y luego de los talleres el postest; con el propósito de determinar el nivel de CI y con ello se plantea la siguiente hipótesis:

Ho: La aplicación talleres basados en la teoría R-Lik no mejora significativamente el CI de la IE 3048 SAM. Lima, 2021

Ha: La aplicación talleres basados en la teoría R-Lik mejora significativamente el CI de la IE 3048 SAM. Lima, 2021

Tabla 6

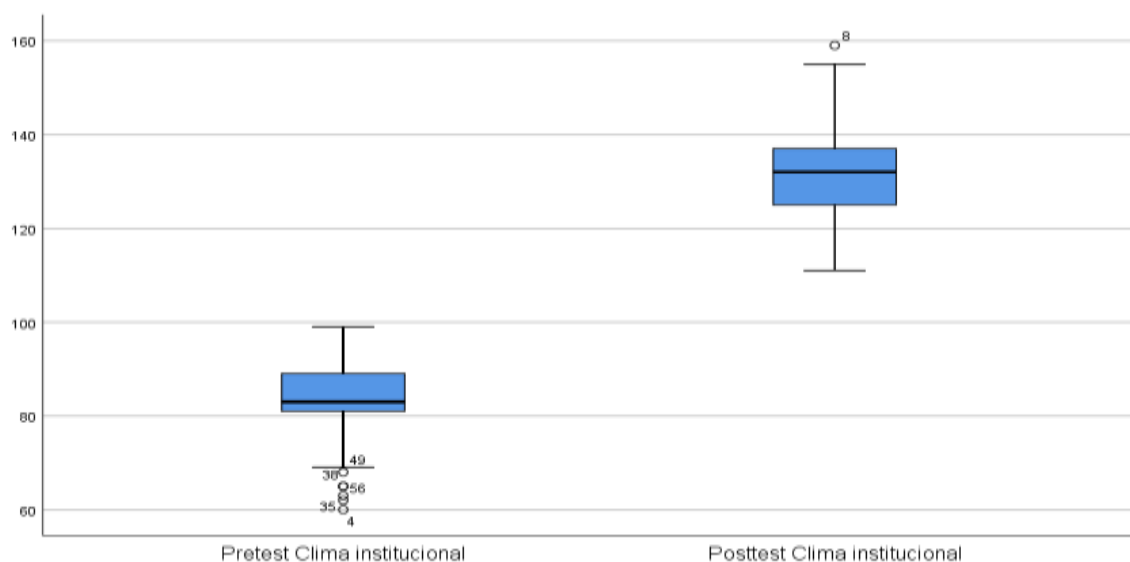
Prueba de rangos con signo de Wilcoxon del CI

	N	Rango promedio	Suma de rangos	Postest - pretest	Z	Sig. asintótica
Rangos positivos	0	,00	,00			
Rangos negativos	57	29,00	1653,00	48	-6,569	,000
Empates	0					
Total	57					

La tabla 6 muestra los resultados de la prueba de rangos de Wilcoxon, se aprecia una diferencia media entre el postest y el pretest de 48 unidades, es decir que el CI en el postest es mayor que en el pretest. Además, se observa que la prueba estadística de Wilcoxon $Z_{cal} = -6,569$ con un nivel de significancia (.000) menor que el α (0.05) por lo que se rechaza la Ho y se acepta la Ha; en consecuencia, podemos afirmar que la aplicación de la teoría R-lik mejora significativamente el CI entre los docentes, personal administrativo y auxiliares de la I.E. 3048 Santiago Antúnez de Mayolo.

Figura 2

Caja y bigotes del clima institucional



En la figura 2 se puede apreciar la distribución de cajas y bigotes correspondiente al pretest y postest del clima institucional como resultado del efecto de los talleres de capacitación basados en la teoría de R-lik.

Contrastación de la hipótesis específica 1

Ho: La aplicación de la teoría R-Lik en el estilo de autoridad no mejora significativamente el CI de la IE 3048 SAM.

Ha: La aplicación de la teoría R-Lik en el estilo de autoridad mejora significativamente el CI de la IE 3048 SAM.

Tabla 7

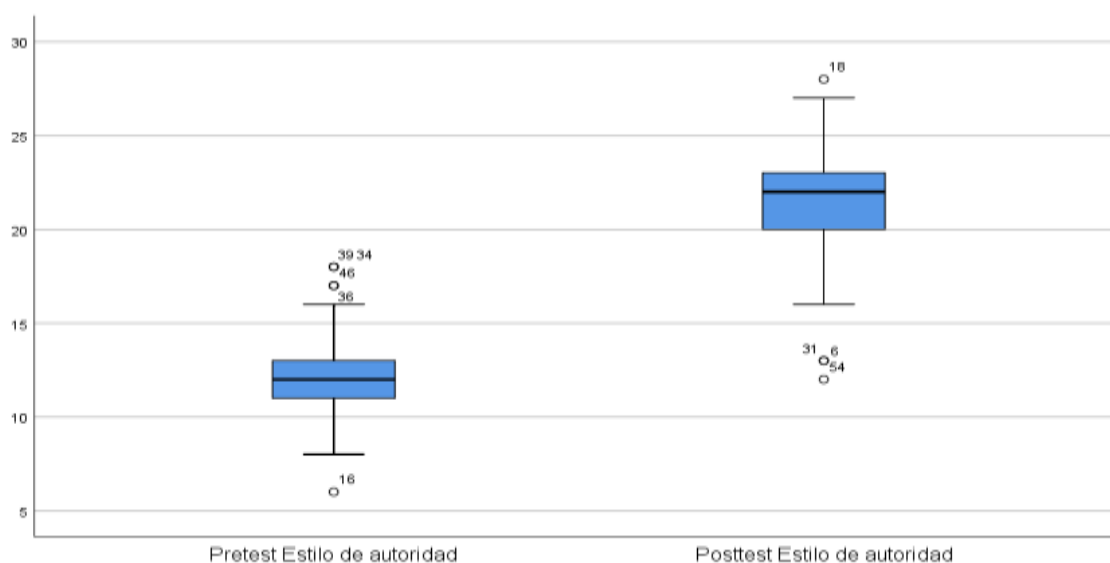
Prueba de rangos con signo de Wilcoxon de la dimensión estilo de autoridad

	N	Rango promedio	Suma de rangos	Postest - pretest	Z	Sig. asintótica
Rangos positivos	1	1,00	1,00			
Rangos negativos	55	29,00	1595,00			
Empates	1			9	-6,509	,000
Total	57					

La tabla 7 muestra los resultados de la prueba de rangos de Wilcoxon, se aprecia una diferencia media entre el postest y el pretest de 9 unidades, es decir que estilo de autoridad en el postest es mayor que en el pretest. Además, se observa que la prueba estadística de Wilcoxon $Z_{cal} = -6,509$ con un nivel de significancia (.000) menor que el α (0.05) por lo que se rechaza la Ho y se acepta la Ha; en consecuencia, podemos afirmar que la aplicación de la teoría R-lik mejora significativamente estilo de autoridad entre los docentes, personal administrativo y auxiliares de la I.E. 3048 Santiago Antúnez de Mayolo.

Figura 3

Caja y bigotes del estilo de autoridad



En la figura 3 se puede apreciar la distribución de cajas y bigotes correspondiente al pretest y posttest del estilo de autoridad como resultado del efecto de los talleres de capacitación basados en la teoría de R-lik.

Contrastación de la hipótesis específica 2

Ho: La aplicación de la teoría R-Lik en los esquemas motivacionales no mejora significativamente el CI de la IE 3048 SAM. Lima, 2021

Ha: La aplicación de la teoría R-Lik en los esquemas motivacionales mejora significativamente el CI de la IE 3048 SAM, 2021

Tabla 8

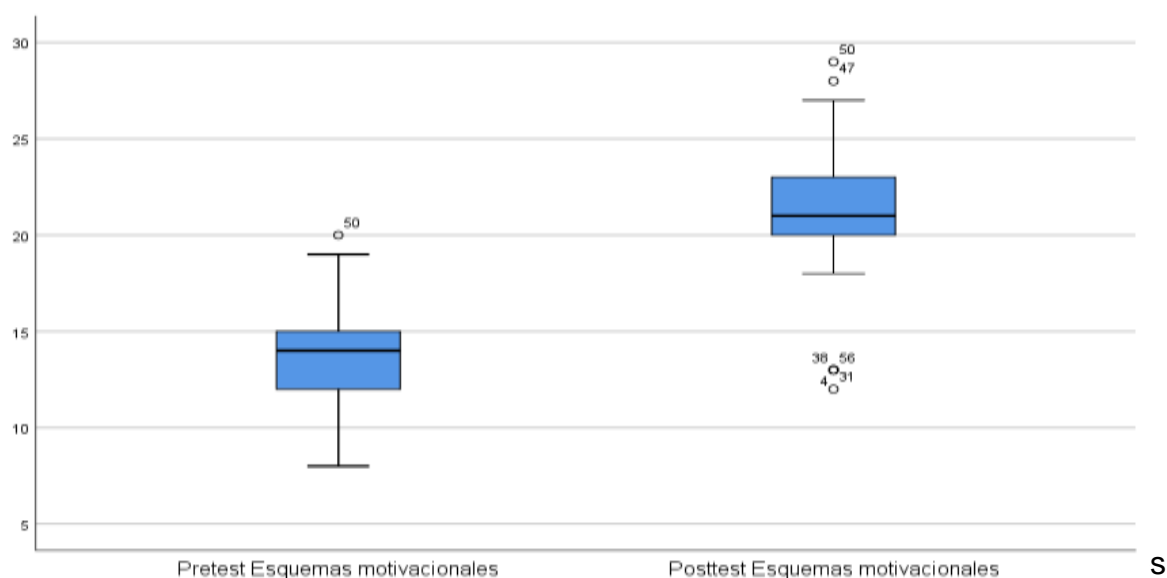
Prueba de rangos con signo de Wilcoxon de la dimensión esquemas motivacionales

	N	Rango promedio	Suma de rangos	Posttest - pretest	Z	Sig. asintótica
Rangos positivos	0	,00	,00			
Rangos negativos	54	27,50	1485,00			
Empates	3			7	-6,418	,000
Total	57					

La tabla 8 muestra los resultados de la prueba de rangos de Wilcoxon, se aprecia una diferencia media entre el posttest y el pretest de 7 unidades, es decir que los valores de la dimensión esquemas motivacionales en el posttest es mayor que en el pretest. Además, se observa que la prueba estadística de Wilcoxon $Z_{cal} = -6,418$ con un nivel de significancia (.000) menor que el α (0.05) por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a ; en consecuencia, podemos afirmar que la aplicación de la teoría R-lik mejora significativamente los esquemas motivacionales entre los docentes, personal administrativo y auxiliares de la I.E. 3048 Santiago Antúnez de Mayolo.

Figura 4

Caja y bigotes de los esquemas motivacionales



correspondiente al pretest y posttest de los esquemas motivacionales como resultado del efecto de los talleres de capacitación basados en la teoría de R-lik.

Contrastación de la hipótesis específica 3

H_0 : La aplicación de la teoría R-Lik en la comunicación no mejora significativamente el CI de la IE 3048 SAM.

H_a : La aplicación de la teoría R-Lik en la comunicación mejora significativamente el CI de la IE 3048 SAM.

Tabla 9

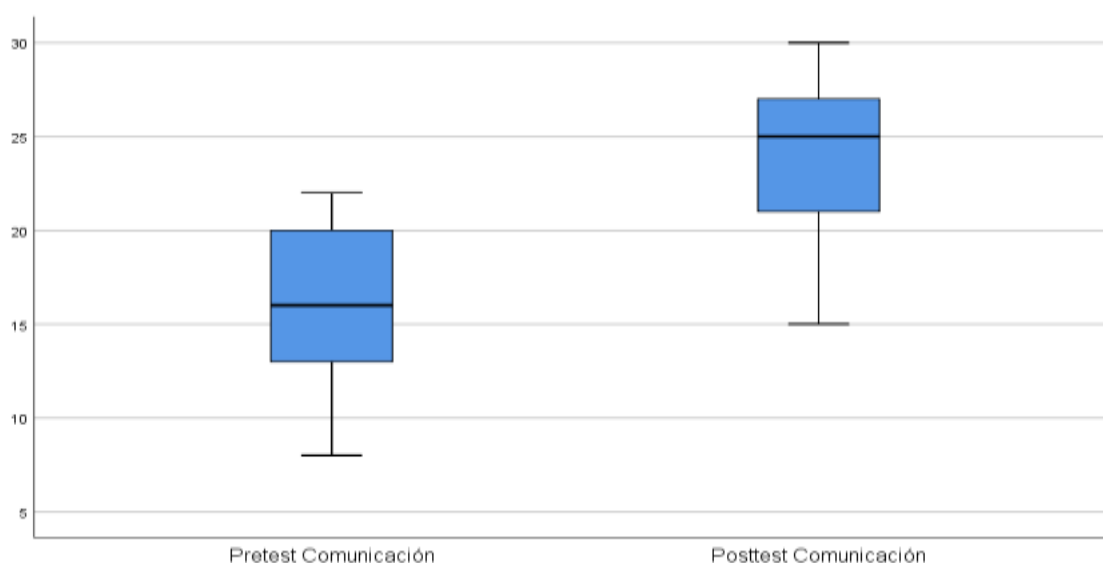
Prueba de rangos con signo de Wilcoxon de la dimensión comunicación

	N	Rango promedio	Suma de rangos	Posttest - pretest	Z	Sig. asintótica
Rangos positivos	0	,00	,00			
Rangos negativos	57	29,00	1653,00	8.3	-6,591	,000
Empates	0					
Total	57					

La tabla 9 muestra los resultados de la prueba de rangos de Wilcoxon, se aprecia una diferencia media entre el posttest y el pretest de 8.3 unidades, es decir que los valores de la dimensión comunicación en el posttest es mayor que en el pretest. Además, se observa que la prueba estadística de Wilcoxon $Z_{cal} = -6,591$ con un nivel de significancia (.000) menor que el α (0.05) por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a ; en consecuencia, podemos afirmar que la aplicación de la teoría R-lik mejora significativamente la comunicación entre los docentes, personal administrativo y auxiliares de la I.E. 3048 Santiago Antúnez de Mayolo.

Figura 5

Caja y bigotes de la dimensión comunicación



En la figura 5 se puede apreciar la distribución de cajas y bigotes correspondiente al pretest y postest de la comunicación como resultado del efecto de los talleres de capacitación basados en la teoría de R-lik.

Contrastación de la hipótesis específica 4

Ho: La aplicación de la teoría R-Lik en los procesos de influencia no mejora significativamente el CI de la IE 3048 SAM. Lima, 2021

Ha: La aplicación de la teoría R-Lik en los procesos de influencia mejora significativamente el CI de la IE 3048 SAM. Lima, 2021

Tabla 10

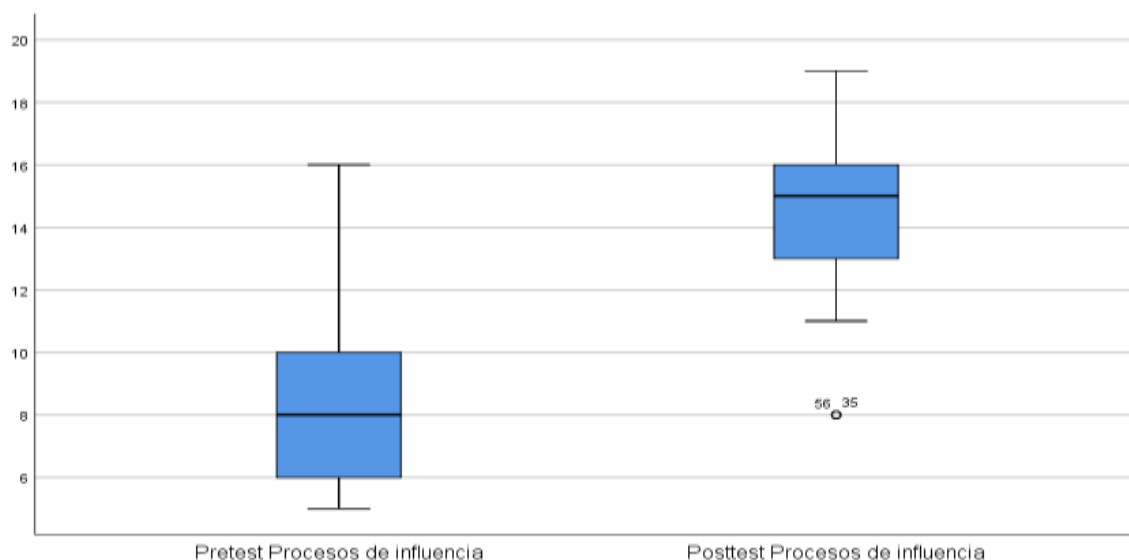
Prueba de rangos con signo de Wilcoxon de la dimensión procesos de influencia

	N	Rango promedio	Suma de rangos	Postest - pretest	Z	Sig. asintótica
Rangos positivos	0	,00	,00			
Rangos negativos	56	28,50	1596,00			
Empates	1			6.3	-6,565	,000
Total	57					

La tabla 10 muestra los resultados de la prueba de rangos de Wilcoxon, se aprecia una diferencia media entre el postest y el pretest de 6.3 unidades, es decir que los valores de la dimensión procesos de influencia en el postest es mayor que en el pretest. Además, se observa que la prueba estadística de Wilcoxon $Z_{cal} = -6,565$ con un nivel de significancia (.000) menor que el α (0.05) por lo que se rechaza la Ho y se acepta la Ha; en consecuencia, podemos afirmar que la aplicación de la teoría R-lik mejora significativamente los procesos de influencia entre los docentes, personal administrativo y auxiliares de la I.E. 3048 Santiago Antúnez de Mayolo.

Figura 6

Caja y bigotes de la dimensión procesos de influencia



En la figura 6 se puede apreciar la distribución de cajas y bigotes correspondiente al pretest y posttest de los procesos de influencia como resultado del efecto de los talleres de capacitación basados en la teoría de R-lik.

Contrastación de la hipótesis específica 5

Ho: La aplicación de la teoría R-Lik en los procesos toma de decisiones no mejora significativamente el CI de la IE 3048 SAM. Lima, 2021

Ha: La aplicación de la teoría R-Lik en los procesos toma de decisiones mejora significativamente el CI de la IE 3048 SAM. Lima, 2021

Tabla 11

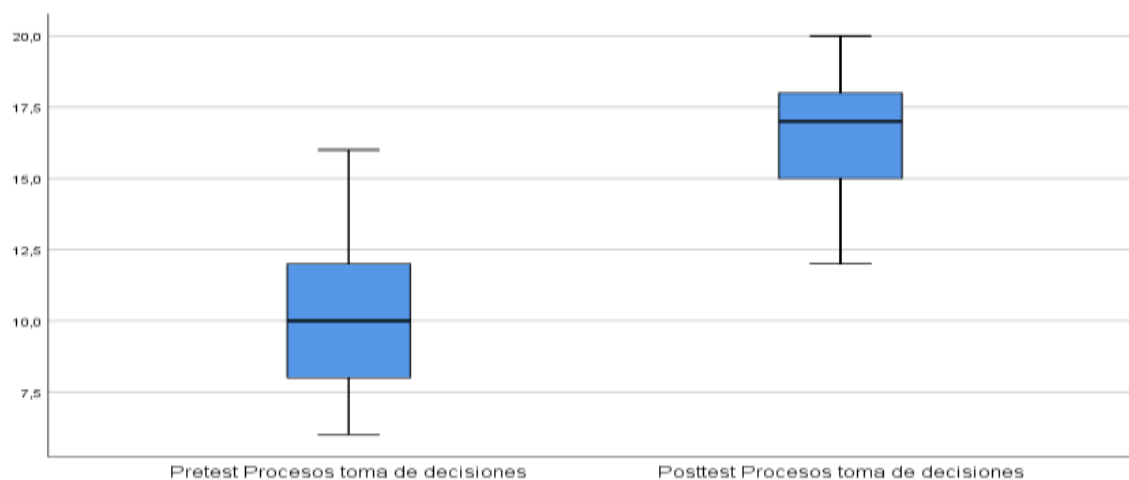
Prueba de rangos con signo de Wilcoxon de la dimensión procesos toma de decisiones

	N	Rango promedio	Suma de rangos	Posttest - pretest	Z	Sig. asintótica
Rangos positivos	0	,00	,00			
Rangos negativos	57	29,00	1653,00	6.3	-6,588	,000
Empates	0					
Total	57					

La tabla 11 muestra los resultados de la prueba de rangos de Wilcoxon, se aprecia una diferencia media entre el posttest y el pretest de 6.3 unidades, es decir que los valores de la dimensión procesos toma de decisiones en el posttest es mayor que en el pretest. Además, se observa que la prueba estadística de Wilcoxon $Z_{cal} = -6,588$ con un nivel de significancia (.000) menor que el α (0.05) por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a ; en consecuencia, podemos afirmar que la aplicación de la teoría R-lik mejora significativamente los procesos toma de decisiones en los docentes, personal administrativo y auxiliares de la I.E. 3048 Santiago Antúnez de Mayolo.

Figura 7

Caja y bigotes de la dimensión procesos toma de decisiones



En la figura 7 se puede apreciar la distribución de cajas y bigotes correspondiente al pretest y posttest del estilo de autoridad como resultado del efecto de los talleres de capacitación basados en la teoría de R-lik.

Contrastación de la hipótesis específica 6

H_0 : La aplicación de la teoría R-Lik en los procesos de planificación no mejora significativamente el CI de la IE 3048 SAM.

H_a : La aplicación de la teoría R-Lik en los procesos de planificación mejora significativamente el CI de la IE 3048 SAM.

Tabla 12

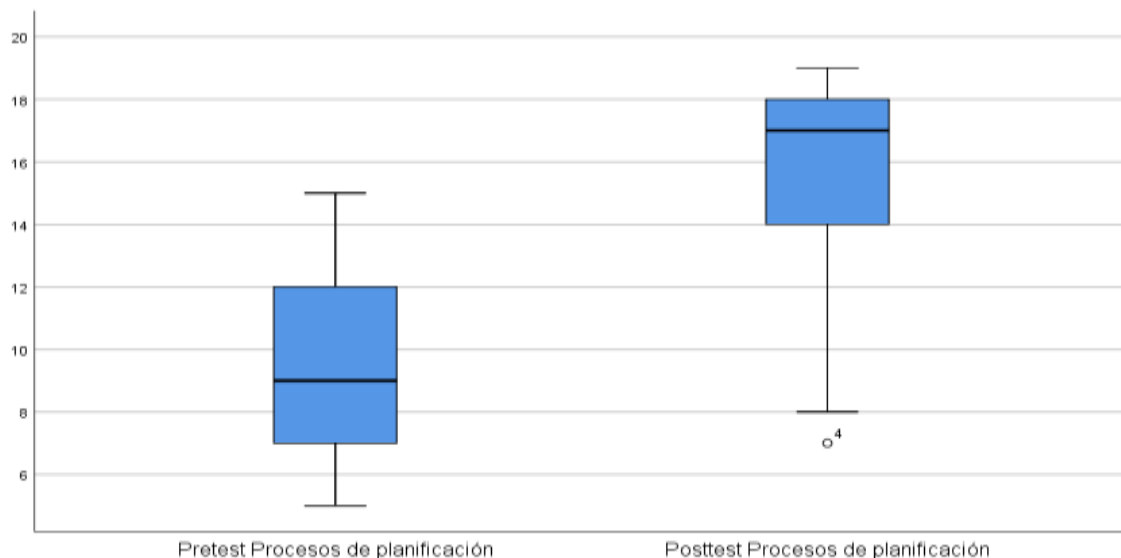
Prueba de rangos con signo de Wilcoxon de la dimensión procesos de planificación

	N	Rango promedio	Suma de rangos	Postest - pretest	Z	Sig. asintótica
Rangos positivos	0	,00	,00			
Rangos negativos	57	29,00	1653,00			
Empates	0			6.3	-6,585	,000
Total	57					

La tabla 12 muestra los resultados de la prueba de rangos de Wilcoxon, se aprecia una diferencia media entre el postest y el pretest de 6.3 unidades, es decir que los valores de la dimensión procesos de planificación en el postest es mayor que en el pretest. Además, se observa que la prueba estadística de Wilcoxon $Z_{cal} = -6,585$ con un nivel de significancia (.000) menor que el α (0.05) por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a ; en consecuencia, podemos afirmar que la aplicación de la teoría R-lik mejora significativamente los procesos de planificación entre los docentes, personal administrativo y auxiliares de la I.E. 3048 Santiago Antúnez de Mayolo.

Figura 8

Caja y bigotes de la dimensión procesos de planificación



En la figura 8 se puede apreciar la distribución de cajas y bigotes correspondiente al pretest y postest los procesos de planificación como resultado del efecto de los talleres de capacitación basados en la teoría de R-lik.

Contrastación de la hipótesis específica 7

Ho: La aplicación de la teoría R-Lik en el objetivo de rendimiento y perfeccionamiento no mejora significativamente el CI de la IE 3048 SAM

Ha: La aplicación de la teoría R-Lik en el objetivo de rendimiento y perfeccionamiento mejora significativamente el CI de la IE 3048 SAM

Tabla 13

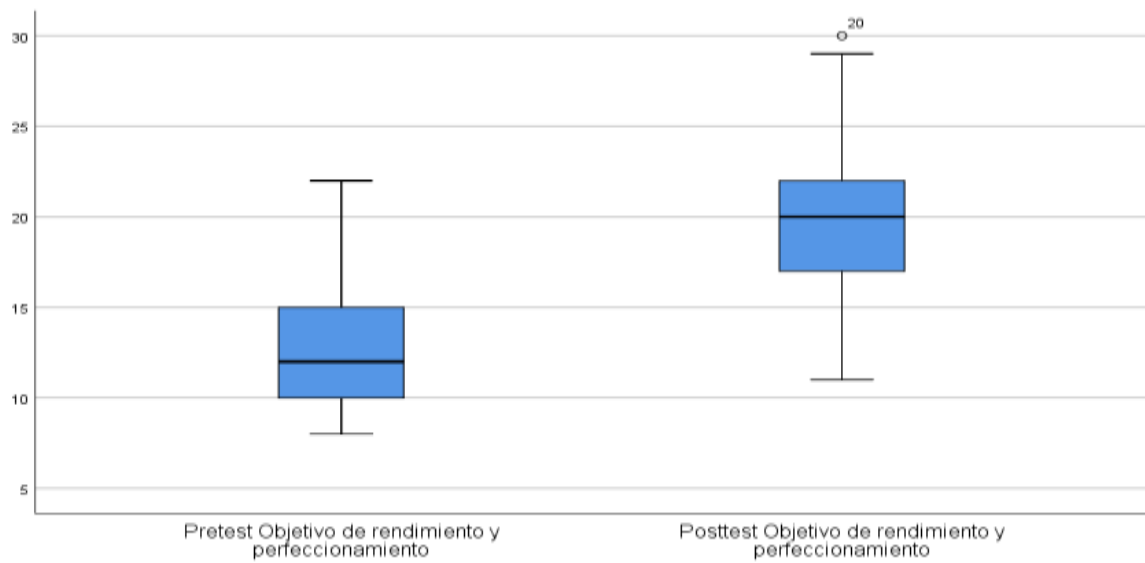
Prueba de rangos con signo de Wilcoxon de la dimensión objetivos de rendimiento y perfeccionamiento

	N	Rango promedio	Suma de rangos	Postest - pretest	Z	Sig. asintótica
Rangos positivos	2	5,00	10,00			
Rangos negativos	54	29,37	1586,00	7.1	-6,435	,000
Empates	1					
Total	57					

La tabla 13 muestra los resultados de la prueba de rangos de Wilcoxon, se aprecia una diferencia media entre el postest y el pretest de 7.1 unidades, es decir que los valores de la dimensión objetivos de rendimiento y perfeccionamiento en el postest es mayor que en el pretest. Además, se observa que la prueba estadística de Wilcoxon $Z_{cal} = -6,435$ con un nivel de significancia (.000) menor que el α (0.05) por lo que se rechaza la Ho y se acepta la Ha; en consecuencia, podemos afirmar que la aplicación de la teoría R-lik mejora significativamente los objetivos de rendimiento y perfeccionamiento entre los docentes, personal administrativo y auxiliares de la I.E. 3048 Santiago Antúnez de Mayolo.

Figura 9

Caja y bigotes de la dimensión objetivo de rendimiento y perfeccionamiento



En la figura 9 se puede apreciar la distribución de cajas y bigotes correspondiente al pretest y posttest de los objetivos de rendimiento y perfeccionamiento como resultado del efecto de los talleres de capacitación basados en la teoría de R-lik.

V. DISCUSIÓN

Los resultados derivados de la investigación de la variable CI permitieron su análisis en los aspectos señalados según se explica en la metodología, así, en la parte descriptiva se halló que el mayor porcentaje en el pre test corresponde al nivel no saludable con 54,4%, el segundo lugar lo ocupa el nivel por mejorar 45,6%; mientras que en el post test el mayor valor corresponde al nivel saludable 57.9%, mientras que en segundo lugar se encuentra el nivel por mejorar 42,1.

En cuanto a las medidas de tendencia central la media de 83,4 indica un nivel no saludable del pretest, mientras que los 131,4 del postest indica un nivel saludable, de igual manera la mediana presenta un resultado similar (83 en el pretest y 132 en el postest). Los valores registrados indican la eficacia de los 15 talleres en el personal docente, se evidencia en los resultados de las medidas de tendencia central en el que se aprecia que pasan de un nivel no saludable en el pretest a un nivel saludable en el postest a ello se agrega los resultados de la desviación estándar que muestran poca variabilidad entre ambas mediciones.

Los resultados hallados para el clima institucional guardan semejanza en la percepción a los resultados reportados por Chunga (2018) en su investigación, la autora halló un nivel de CI aceptable (63,9%), un nivel regular (30,6%) y deficiente (5,5%) en la percepción de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de Sechura. Por otro lado, Ninamango (2020) en su investigación reportó en sus resultados un CI de nivel regular (46,7%), nivel bueno (40%) y nivel malo (13,3%) en los docentes de educación básica alternativa y técnico productiva de la Ugel 03 de Lima, esta diferencia de resultados puede obedecer a las características del ambiente estudiado debido a la enseñanza de la educación básico alternativo se da en el turno noche, con personal docente y estudiantes que en su mayoría laboran en la mañana, lo que influye en su comportamiento por estar cansados.

La percepción de los encuestados sobre el clima de su institución es fundamental pues permiten predecir eventos y anticiparse a su impacto con el propósito de fortalecer los aspectos positivos y contrarrestar los aspectos negativos (Plácido, 2018), en esa misma línea Serrano y Portalanza (2014) indican que tener un buen CI favorece el incremento de la productividad, reduce los costos de producción y aumenta el desempeño de los colaboradores dentro de la organización, mucha influencia tiene el director de la institución sobre el clima, en

ese sentido, el liderazgo en la institución educativa se encuentra representado en la persona del director, por ello, las demás atribuciones que ostente su persona contribuyen en el clima institucional, de este modo se describen la respuesta al efecto del taller empleando la teoría R-lik en las dimensiones de la variable en estudio.

El objetivo general fue demostrar el efecto de la aplicación de talleres basados en la teoría R-Lik sobre el CI de la IE 3048 SAM, los resultados de la prueba estadística de Wilcoxon (.000) al ser menor que el α (0.05) se rechace la H_0 y se acepte la H_a ; en consecuencia, podemos afirmar que hay diferencias significativas entre ambos test, la aplicación de los talleres sensibilizó a los docentes haciéndolos tomar conciencia sobre los aspectos personales y grupales que deben mejorar para que también mejore el clima institucional.

Ahmad et al. (2018) señala que el clima institucional se refiere a las percepciones compartidas de los empleados y el significado que otorgan a las políticas, prácticas y procedimientos que experimentan en su lugar de trabajo, así como a los comportamientos que observan siendo recompensados, apoyados y esperados con respecto a los recursos humanos de la organización, en ese sentido, la responsabilidad y el rol de cada integrante al interior de la organización, de esta manera todos sabrán qué hacer con ella y con todos los demás. Los docentes y personal administrativo saben a quién contactar para obtener información, asesoramiento, seguimiento y más. También saben cuáles son los límites de su puesto, cuándo pueden y no pueden hacer algo sin consultar a alguien. Todos somos responsables de la coexistencia, los actores educativos siendo una construcción colectiva lograrla además esté basada en la participación, justicia y solidaridad, ya que, sólo así se podrá vivir en democracia, respetando la autonomía y la identidad de los otros (Chirinos y Pérez, 2016).

Respecto al objetivo específico 1: evaluar el efecto de la aplicación de talleres basados en la teoría R-Lik en el estilo de autoridad y CI de la IE 3048 SAM, los resultados de estos talleres evidenció que el estilo de autoridad, en el pretest se ubicó en el nivel no saludable y luego de la aplicación del taller subió a 54,4% según el posttest, la media del pretest fue de 12,5, en cambio la media del posttest fue 21,5 lo que evidencia la mejora por efecto del taller, además, los resultados de la prueba estadística de Wilcoxon (.000) al ser menor que el α (0.05) se rechace la H_0 y se

acepte la H_a ; en consecuencia, podemos afirmar que hay diferencias significativas entre ambos test.

Comprender el sentido de autoridad y sus estilos como lo señala García et al. (2018) permite situarse en cuál de las tipologías se encuentra la institución: primero, el democrático, que se caracteriza por la expresión de afecto acompañado de control parental; segundo, el autoritario en el que predomina el control y la vigilancia parental, aunque pobre en la expresión afectiva; tercero, el permisivo, en el que se muestran marcadas expresiones de afecto y un débil control y vigilancia parental. Al respecto Gómez en su investigación encontró que el clima institucional identificado mediante teoría de Likert fue de tipo autoritario paternalista el cual evidenciaba la poca relación de confianza entre directivos y docentes.

Respecto al objetivo específico 2: Evaluar el efecto de la aplicación de talleres basados en la teoría R-Lik en los esquemas motivacionales y CI de la IE 3048 SAM, los resultados de estos talleres evidenció que los esquemas motivacionales, en el pretest se ubicó en el nivel no saludable y luego de la aplicación del taller subió a 38.6% según el posttest, la media del pretest fue de 13.9, en cambio la media del posttest fue 20.9 lo que evidencia la mejora por efecto del taller. Asimismo, los resultados de la prueba estadística de Wilcoxon (.000) al ser menor que el α (0.05) se rechace la H_0 y se acepte la H_a ; en consecuencia, podemos afirmar que hay diferencias significativas entre ambos test, un resultado similar fue hallado por Rengifo y Vásquez (2018) concluyeron en su investigación que la estrategia motivacional aplicada contribuye significativamente en mejorar el CI de la Dirección regional de educación de la Región San Martín.

Al respecto, Mayorca e Inacio (2020) señalan que los esquemas motivacionales están considerados como el elemento más importante para canalizar el ímpetu, la persistencia y la dirección en el logro de una meta, estos tres constructos dirigidos en el mismo sentido e intensidad hacen que la persona oriente sus esfuerzos para cumplir con los objetivos propuestos

Rožman y col. (2017) investigaron las diferencias entre la motivación y la satisfacción de los empleados de diferentes grupos de edad en el lugar de trabajo en organizaciones de tamaño medio y descubrieron que, en promedio, los empleados de más edad están motivados por la flexibilidad en el lugar de trabajo; autonomía en el trabajo; buenas relaciones interpersonales en el lugar de trabajo;

la posibilidad de trabajar a su propio ritmo; respeto entre empleados; igualdad de trato de los empleados por edad; felicitaciones del empleador por su buen trabajo; la posibilidad de trabajar desde casa; cooperación intergeneracional, reduciendo así las cargas en el lugar de trabajo; la cooperación con otros empleados y la asignación del trabajo por un salario más alto. Por otro lado, los empleados más jóvenes están, en promedio, más motivados por un salario más alto; posibilidades de avance; la posibilidad de formación y educación; igualdad de trato de los empleados por edad; la posibilidad de autonomía en el trabajo; la posibilidad de trabajar a su propio ritmo; felicitaciones del empleador; respeto entre empleados; buenas relaciones interpersonales en el lugar de trabajo; flexibilidad en el lugar de trabajo; la posibilidad de trabajo diverso; cooperación intergeneracional, reduciendo así la carga en el lugar de trabajo; la posibilidad de cooperación con otros empleados y la asignación de trabajo y la posibilidad de ampliar las vacaciones.

Respecto al objetivo específico 3: Evaluar el efecto de la aplicación de talleres basados en la teoría R-Lik en la comunicación y CI de la IE 3048 SAM, los resultados de estos talleres evidenciaron que la comunicación, en el pretest se ubicó en el nivel no saludable y luego de la aplicación del taller subió a 71.9% según el postest, la media del pretest fue de 16.0, en cambio la media del postest fue 24.3 lo que evidencia la mejora por efecto del taller, también, los resultados de la prueba estadística de Wilcoxon (.000) al ser menor que el α (0.05) se rechaza la H_0 y se acepta la H_a ; en consecuencia, podemos afirmar que hay diferencias significativas entre ambos test.

Buendía (2018) en su investigación halló que las participaciones democráticas entre preparaciones para el aprendizaje, así como relaciones directas y significativas entre la relación interpersonal y la participación en las gestiones de la institución, relaciones directas y significativas con comunicación efectiva y la enseñanza para aprendizaje, finalmente, halla relaciones directas, significativas entre la norma acordadas y crecimiento profesionales para docentes pertenecientes al centro educativa Colca. Rengifo y Vásquez (2018) en su estudio aplicaron una estrategia motivacional logrando que la dimensión comunicación promovida durante la intervención mejore el nivel de clima institucional entre los especialistas encuestados. También Zúñiga (2019) luego de aplicar el pretest encontró como debilidad en la municipalidad de Chocope a la comunicación, luego

de aplicar el programa de desarrollo de recursos humanos logró que dicha comunicación sea más efectiva y empática y realice de manera horizontal entre empleados y directivos, con ello logró mejorar el clima institucional.

También, los estilos de comunicación son importantes, porque guardan relación con las habilidades de socialización de la persona, se establecen tres tipos: pasiva, cuando la persona se reprime de comunicar sus emociones y sentimientos; agresiva, cuando actúa defendiendo sus propios intereses sin respetar a los demás; asertiva, en la cual expresa opiniones, sentimientos de manera desenvuelta, sin nervios, teniendo en cuenta los derechos de uno y respetando a los demás (Deaño et al., 2020)

Respecto al objetivo específico 4: Evaluar el efecto de la aplicación de talleres basados en la teoría R-Lik en los procesos de influencia y CI de la IE 3048 SAM los resultados de estos talleres evidenció que los procesos de influencia, en el pretest se ubicó en el nivel no saludable y luego de la aplicación del taller subió a 56.1% según el posttest, la media del pretest fue de 8.3, en cambio la media del posttest fue 14.6 lo que evidencia la mejora por efecto del taller, asimismo, los resultados de la prueba estadística de Wilcoxon (.000) al ser menor que el α (0.05) se rechaza la H_0 y se acepta la H_a ; en consecuencia podemos afirmar que hay diferencias significativas entre ambos test. El autor Van de Ven (2019) señala que el proceso de influencia es aquel por el cual un organismo afecta el comportamiento de otro, bajo modalidades como persuasión, sugerencia, poder, motivación entre otras. La autora Padilla (2020) en su investigación sobre el CI en instituciones educativas aplicó la estrategia gung ho (trabajemos juntos) para inducir a los docentes en mejorar su práctica docente y las relaciones laborales, la prueba estadística arrojó una significancia $p=0.000<0.05$ concluyendo que la aplicación de estrategias del gung ho influye significativamente en el clima organizacional de los docentes en las instituciones educativas estatales del distrito de Supe.

Respecto al objetivo específico 5: Evaluar el efecto de la aplicación de talleres basados en la teoría R-Lik en los procesos toma de decisiones y CI de la IE 3048 SAM, los resultados de estos talleres evidenció que los procesos toma de decisiones, en el pretest se ubicó en el nivel no saludable y luego de la aplicación del taller subió a 75.4% según el posttest, la media del pretest fue de 10.1, en cambio la media del posttest fue 16.4 lo que evidencia la mejora por efecto del taller, por

otro lado, los resultados de la prueba estadística de Wilcoxon arrojó un pvalor (.000) al ser menor que el α (0.05) se rechace la H_0 y se acepte la H_a ; en consecuencia, podemos afirmar que hay diferencias significativas entre ambos test por efecto de la aplicación de la estrategia R-lick en el clima institucional. Ortiz (2018) estudio el efecto del taller Tecas sobre el CI en servidores de una institución educativa de Chepén, en el pretest halló deficiencias en la toma de decisiones, luego de la aplicación de dicho taller los resultados del posttest evidencian los efectos de la mejora sobre el clima institucional pues los directivos mejoraron de manera asertiva sus decisiones producto de la sensibilización a través del taller TECAS.

Barzaga-Sablón et al. (2019) indica la importancia de la toma de decisiones, pues, constituye un elemento importantísimo, la persona va recibir un conjunto de información, la procesa convirtiéndolo en conocimiento para luego evaluar diferentes alternativas de solución al problema, luego evalúa cada una de ellas y elige la mejor. Zuñiga (2019) señala que el proceso toma de decisiones 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.

Respecto al objetivo específico 6: Evaluar el efecto de la aplicación de talleres basados en la teoría R-Lik en los procesos de planificación y CI de la IE 3048 SAM los resultados de estos talleres evidenció que los procesos de planificación, en el pretest se ubicó en el nivel no saludable y luego de la aplicación del taller subió a 57.9% según el posttest, la media del pretest fue de 9.2, en cambio la media del posttest fue 15.5 lo que evidencia la mejora por efecto del taller, también, los resultados de la prueba estadística de Wilcoxon arrojaron un pvalor (.000) al ser menor que el α (0.05) se rechaza la H_0 y se acepte la H_a ; en consecuencia podemos afirmar que hay diferencias significativas entre ambos test por efecto de la aplicación de la estrategia R-lick sobre el clima institucional.

Ocaña y Velasquez (2020) elaboraron un plan de acción sobre el CI con el fin de mejorar el desempeño laboral, establecieron un cronograma de sub

actividades las cuales fueron implementadas y supervisadas por personal a cargo, los resultados mostraron la mejora de las actividades en la institución, además de ello, con la implementación de un programa de incentivos y recepción de problemas se individualizó el trato de los trabajadores; para que de ese modo se reduzcan los conflictos, mejorando, de este modo el clima laboral. En esa misma línea García (2017) señala que la planificación constituye una herramienta administrativa que determina los procesos y estrategias para consolidar un objetivo o grupo de objetivos acorde con las políticas de la organización

Respecto al objetivo específico 7: Evaluar el efecto de la aplicación de talleres basados en la teoría R-Lik sobre el objetivo de rendimiento y perfeccionamiento y CI de la IE 3048 SAM, los resultados de estos talleres evidenció que el objetivo de rendimiento y perfeccionamiento, en el pretest se ubicó en el nivel no saludable y luego de la aplicación del taller subió al nivel por mejorar en 47.4% según el posttest, la media del pretest fue de 12,3, en cambio la media del posttest fue 19.4 lo que evidencia la mejora por efecto del taller, aunque no tuvo la contundencia de las otras dimensiones, sin embargo, los resultados de la prueba estadística de Wilcoxon arrojó el pvalor (.000) al ser menor que el α (0.05) permitió rechazar la H_0 y se aceptar la H_a ; en consecuencia, podemos afirmar que hay diferencias significativas entre ambos test por efecto de la aplicación de la estrategia R-lick sobre el clima institucional. También Ocaña y Velasquez (2020) en su plan de acción logró un cambio en la productividad de manera positiva en un 10% debido a la reducción de fallas y al aumento del ritmo de trabajo, también se redujo la cantidad de inasistencias, además se logró un t y una sig bilateral adecuada, lo cual demuestra que el clima organizacional tiene influencia sobre el desempeño de los trabajadores.

Los docentes y personal administrativo saben a quién contactar para obtener información, asesoramiento, seguimiento y más. También saben cuáles son los límites de su puesto, cuándo pueden y no pueden hacer algo sin consultar a alguien. Todos somos responsables de la coexistencia, los actores educativos siendo una construcción colectiva lograrla además esté basada en la participación, justicia y solidaridad, ya que, sólo así se podrá vivir en democracia, respetando la autonomía y la identidad de los otros (Chirinos et al., 2018).

VI. CONCLUSIONES

Primero: Los talleres de capacitación evidenciaron un efecto positivo al elevar el nivel del CI de no saludable a saludable, el cual es respaldado por el nivel de significancia hallado en la prueba de Wilcoxon (0,000) hay diferencias estadísticamente significativas entre el pretest y el posttest.

Segundo: Los talleres de capacitación para mejorar el estilo de autoridad evidenciaron un efecto positivo al elevar el nivel del CI de no saludable a saludable, el cual es respaldado por el nivel de significancia hallado en la prueba de Wilcoxon hay diferencias estadísticamente significativas entre el pretest y el posttest.

Tercero: Los talleres capacitación sobre esquemas motivacionales evidenciaron un efecto positivo al elevar el nivel del CI de no saludable a saludable, el cual es respaldado por el nivel de significancia hallado en la prueba de Wilcoxon hay diferencias estadísticamente significativas entre el pretest y el posttest.

Cuarto: Los talleres de capacitación sobre comunicación evidenciaron un efecto positivo al elevar el nivel del CI de no saludable a saludable, el cual es respaldado por el nivel de significancia hallado en la prueba de Wilcoxon hay diferencias estadísticamente significativas entre el pretest y el posttest.

Quinto: Los talleres de capacitación sobre procesos de influencia evidenciaron un efecto positivo al elevar el nivel del CI de no saludable a saludable, el cual es respaldado por el nivel de significancia hallado en la prueba de Wilcoxon hay diferencias estadísticamente significativas entre el pretest y el posttest.

Sexto: Los talleres de capacitación sobre procesos toma de decisiones evidenciaron un efecto positivo al elevar el nivel del CI de no saludable a saludable, el cual es respaldado por el nivel de significancia hallado en la prueba de Wilcoxon hay diferencias estadísticamente significativas entre el pretest y el posttest.

Séptimo: Los talleres de capacitación sobre procesos de planificación evidenciaron un efecto positivo al elevar el nivel del CI de no saludable a saludable, el cual es respaldado por el nivel de significancia hallado en la prueba de

Wilcoxon hay diferencias estadísticamente significativas entre el pretest y el postest.

Octavo: Los talleres de capacitación sobre objetivo de rendimiento y perfeccionamiento evidenciaron un efecto positivo al elevar el nivel del CI de no saludable a saludable, el cual es respaldado por el nivel de significancia hallado en la prueba de Wilcoxon hay diferencias estadísticamente significativas entre el pretest y el postest.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda al área de recursos humanos de la UGEL programar talleres de capacitación basados en la teoría R-Lik para todas las instituciones educativas a fin de mejorar el CI y con ello mejorar el desempeño docente y la calidad educativa.

Segundo: Se recomienda al área de supervisión y gestión del servicio educativo (ASGESE) de la UGEL 02 sensibilizar a los directores de las instituciones educativas en lo referente a los estilos de autoridad y la convivencia escolar, de este modo lograr un mejor clima institucional.

Tercero: A toda la plana docente, personal administrativo y auxiliares realizar normas de convivencia, de este modo se evitarían discusiones, denuncias, falta de respeto, etc. Y por lo tanto mejoraría el clima institucional.

Cuarto: A los directores de las instituciones educativas del país se les recomienda diversificar los esquemas motivacionales, con la finalidad de mejorar las estrategias didácticas y en consecuencia mejorar la calidad educativa.

Quinto: Al director de la institución educativa coordinar con los docentes más antiguos para apoyar en el proceso de influencia y de esta manera a través de su experiencia contribuir en mejorar el desempeño docente de los profesores contratados.

Sexto: Al subdirector y coordinadores de la institución educativa, tener un mayor contacto con los docentes mediante actividades de confraternidad, de esta manera tomar decisiones más asertivas evitando el fastidio de los docentes y estudiantes.

Séptimo: A la plana docente, en la reunión para la elaboración del PAT y RI convocar a todos los docentes, personal administrativo y CONEI a fin de mejorar los procesos de planificación para tener un mejor desempeño anual y el logro de los objetivos institucionales.

Octavo: Al área de supervisión y gestión del servicio educativo (ASGESE) de la UGEL 02 sensibilizar a los docentes a través de sus especialistas y acompañantes para que mejoren sus estrategias didácticas y de esta forma mejorar rendimiento y perfeccionamiento a fin de elevar la calidad educativa de las instituciones educativas.

VIII. PROPUESTA

TÍTULO:

“Construyamos juntos una escuela de calidad, fomentando un clima escolar positivo que favorezca una convivencia sana y en paz”

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Institución Educativa : IE 3048 SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO
1.2. Responsable : Mg. Gautama C. Vargas Vargas

II. PRESENTACIÓN

En las instituciones educativas siempre se presentan problemas durante el año escolar, pese a las habilidades y capacidades del personal que labora influye mucho el contexto en el que se desenvuelve la práctica docente, es más, no se llega a poner de acuerdo en los mecanismos para lograr las metas que cada año se planifican.

Por más capacidades que se tenga en el personal que labora en la institución si no llegan a cooperar, a apoyarse y motivarse, resulta difícil lograr los objetivos organizacionales, es por ello que una alternativa de mejorar las relaciones dentro de las organizaciones lo planteó Rensis Liker quien con su teoría del clima organizacional describió las interrelaciones que se manifiestan durante el proceso productivo, por ello, se plantea a través de una serie de talleres mejorar el clima institucional y enfocar de esta forma mejorar la calidad educativa.

III. JUSTIFICACIÓN

La aplicación del pretest para evaluar el CI en la IE Santiago Antúnez de Mayolo evidenció los niveles de las dimensiones del clima institucional, en dicha evaluación las dimensiones con los menores puntajes correspondieron a los objetivos de rendimiento y perfeccionamiento, esquemas motivacionales y estilo de autoridad. Luego de aplicado los talleres basados en la estrategia R-Lik se tuvieron mejoras significativas según el estadístico de Wilcoxon, pero aún se encuentran en niveles que se pueden mejorar, es por ello que el taller se centra en estas tres dimensiones, utilizará métodos prácticos, se incluyen dinámicas que permitirán observar la mejora en el comportamiento y actitudes de los asistentes.

IV. OBJETIVOS DEL PLAN

4.1. OBJETIVO GENERAL

Mejorar el CI entre docentes y personal administrativo de la Institución Educativa, basado en la teoría del clima organizacional de Rensis Likert, con la finalidad de convivir mejor y lograr los aprendizajes esperados.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Capacitar los docentes, personal administrativo, auxiliares y directivos sobre los esquemas motivacionales basado en la teoría del clima organizacional de R-Lik.
- ✓ Motivar a los docentes, personal administrativo, auxiliares y directivos a capacitarse constantemente para mejorar el rendimiento laboral.
- ✓ Sensibilizar al equipo directivo sobre un adecuado liderazgo y con ello desarrollar estrategias de cómo convivir en un adecuado clima institucional.

V. ESTRATÉGIAS DEL PLAN:

- ✓ Sensibilización los docentes, personal administrativo, auxiliares y directivos sobre CI y convivencia democrática.
- ✓ Aplicación de un pretest los docentes, personal administrativo, auxiliares y directivos de la institución, para tener información sobre el clima institucional.
- ✓ Planificar, organizar, ejecutar y evaluar el desarrollo de 5 Talleres de capacitación para docentes, auxiliares y administrativos sobre Clima institucional.
- ✓ Aplicación de un postest los docentes, personal administrativo, auxiliares y directivos de la institución, para recoger información sobre el clima institucional, después de la aplicación de los talleres y determinar la eficacia de los mismos.

VI. DESCRIPCIÓN Y DESARROLLO DEL PLAN

7.1 DESCRIPCIÓN

Inicio : marzo 2022

Término : abril 2022

7.2 NÚMERO DE TALLERES

Cinco (5) talleres de capacitación. Los eventos de capacitación se desarrollarán los días: miércoles, en el horario de 9:00 a 10:30 am.

7.3 FINALIDAD PEDAGÓGICA

El Programa de Capacitación a través de Talleres, tiene la finalidad enriquecer y mejorar el buen CI en nuestra Institución Educativa.

VII. TALLERES Y CRONOGRAMA

N°	TALLERES	TÉCNICAS Y ESTRATEGÍAS	EXPOSITORES	CRONOGRAMA	
				MARZO	ABRIL
1	“Inteligencias múltiples”	<ul style="list-style-type: none"> •Exposición de Ponente. •Equipos de trabajo. •Exposición de equipos de trabajo. 	- Gautama C. Vargas Vargas	X	
2	“Objetivo de rendimiento y perfeccionamiento”	<ul style="list-style-type: none"> •Exposición de ponente. •Casuísticas. •Exposición de equipos de trabajo. 	- Gautama C. Vargas Vargas	X	
3	“Esquemas motivacionales”	<ul style="list-style-type: none"> •Exposición de Ponente. •Casuísticas. •Exposición de equipos de trabajo. 	- Gautama Vargas Vargas	X	
4	“Estilo de autoridad”	<ul style="list-style-type: none"> •Exposición de ponente. •Exposición de equipos de trabajo. 	- Gautama C. Vargas Vargas		X

5	“Estrategias de cómo vivir en un adecuado clima”	<ul style="list-style-type: none"> •Exposición de ponente. •Casuísticas. •Exposición de equipos de trabajo 	- Gautama C. Vargas Vargas		X
---	--	---	-------------------------------	--	---

IX. RECURSOS

9.1. Humanos

- Ponentes
- Psicólogo

9.2 Materiales

- Laptop, Pc
- Hojas bond
- Plumones

9.3 Financieros

- a) Financiamiento propio

X. EVALUACIÓN

- 10.1. El Doctorando responsable, evaluará el programa desde el inicio hasta el término sobre el logro de objetivos propuestos.
- 10.2. El Doctorando responsable, evaluará el desarrollo de cada taller de capacitación.
- 10.3. El Doctorando responsable, evaluará por muestreo la satisfacción de los docentes con relación al desarrollo de cada Taller de capacitación.
- 10.4. El Doctorando aplicara el postest para evaluar la eficiencia del programa de talleres.

REFERENCIAS

- Acosta, A., y Vera, C. (2020). Flipped classroom con PowToon para desarrollar inteligencias múltiples. *Dominio de las Ciencias*, 6(3), 4-25. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i3.1271>
- Ahmad, K., Jasimuddin, S., & Kee, W. (2018). Organizational climate and job satisfaction: Do employees' personalities matter. *Management Decision*, 56(2), 421–440. <https://doi.org/10.1108/MD-10-2016-0713>
- Álvarez Valencia, F (2017). *El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la institución educativa técnico industrial Simona duque del municipio de Marinilla*. [Tesis de Maestría], Universidad de Antioquia Colombia. http://educacion.udea.edu.co:8080/jspui/bitstream/123456789/2914/1/O010_5_franciscoalvarezvalencia.pdf
- Aponte, R. (2015). El taller como estrategia metodológica para estimular la investigación en el proceso de enseñanza-aprendizaje en la educación superior. *Redipe.org. Boletín virtual* 4(10) p.49-55 10ISSN2266-1536 <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/328>
- Arana, W. y Huaire, E. (2020). Prevalencia de factores motivacionales en trabajadores de empresas de Lima. *Revista Gestión I+D*, 5(2), p.182-197. ISSN-e 2542-3142. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7863446>
- Azuero, Á. E. (2019). Importance of the methodological framework in the development of research projects. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 4(8), 110-127. <https://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/revistakoinonia/article/view/274/pdf>
- Bambang, W (2018). El efecto de la autoevaluación en el liderazgo transformacional de los directores, la motivación laboral de los maestros, la eficacia del trabajo en equipo y la mejora escolar. *Revista Internacional de Liderazgo en Educación*, 21(6), 705-725. <https://doi.org/10.1080/13603124.2017.1318960>
- Barzaga-Sablón, O. S., Pincay, H. J. J. V., Nevárez-Barberán, J. V., & Cobeña, M. V. A. (2019). Gestión de la información y toma de decisiones en organizaciones educativas. *Revista de ciencias sociales*, 25(2), 120-130. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28059953010>

- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(399), 88-93. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Chirinos, Y.; Meriño, V. y Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN*, 84(3), pp. 43-61. <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Chunga, M. (2018). *Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018*. [Tesis de maestría]. Universidad César vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28578>
- Cruz, Y. y Segura, A. (2018). *Análisis del clima organizacional desde una perspectiva comunicativa a los docentes y padres de familia de la institución educativa N° 10309 "Juan Ignacio Gutiérrez Fuentes" en el centro poblado menor Cascajales - ciudad Etén 2016*. [Tesis de licenciado]. Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7223>
- Cygler, J., Sroka, W., Solesvik, M., & Dębkowska, K. (2018). Benefits and drawbacks of coopetition: The roles of scope and durability in coopetitive relationships. *Sustainability*, 10(8), 2688–2712. <https://doi.org/10.3390/su10082688>
- Deaño, M., Domínguez-Rodríguez, V., & López-Pérez, M. E. (2020). Estilos comunicativos en estudiantes de Educación Primaria: diferencias en función de variables socio-familiares y escolares. *Revista de Psicología y Educación*, 15(2), 139-150. <https://doi.org/10.23923/rpye2020.02.192>
- Denia Benítez Salinas y María del Carmen Domínguez Ramírez (2020). Estilos de liderazgo en gerentes de PyMES de Tejupilco, Edo. Méx., *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS*, 2(9). julio 2020. <https://www.eumed.net/rev/rilcoDS/09/liderazgo-pymes.html>
- García, E; Duran, E; Cardeño, E; Prieto, R; Paz, A. (2017). Proceso de planificación estratégica: Etapas ejecutadas en pequeñas y medianas empresas para optimizar la competitividad. *Espacios*, 38 (52), p. 16. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n52/a17v38n52p16.pdf>

- García, J., Arana, C. y Restrepo, J. (2018). Estilos parentales en el proceso de crianza de niños con trastornos disruptivos. *Investigación y Desarrollo*, 26 (1), 55-74. [http://www.scielo.org.co/scielo.php - 32612018000100055&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=18000100055&lng=en&tlng=es).
- George, D. y Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed). Boston: Allyn y Bacon. <https://wps.ablongman.com/wps/media/objects/385/394732/>
- Ghanbari, S., & Eskandari, A. (2016). Organizational climate, job motivation and organizational citizenship behavior. *International Journal of Management Perspective*, 1(3), 1–14. https://www.academia.edu/12151892/Organizational_Climate_Job_Motivation_and_Organizational_Citizenship_Behavior
- Gómez-Avilez, M (2020). *Evaluación del clima organizacional como factor relevante de la eficiencia en el talento humano de la institución educativa nuestra señora del perpetuo socorro en el municipio de San Carlos – Córdoba*. [Tesis de Maestría], Universidad Cooperativa de Colombia. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/20562>
- Guerrero-Chávez, F., Neira-Altamirano, L., Váscquez-Váscquez, H., & Váscquez Samaniego, V. (2019). Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales. *CIENCIAMATRIA*, 5(9), 536-549. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.214>
- Hadiyatno, D. (2018). Cultural influence, organizational climate, ability of information technology to motivation and satisfaction employees of Bankaltim. *Management*, 6(4), 300–317. <http://www.davidpublisher.com/index.php/Home/Article/index?id=36263.htm>
- Hamidianpour, F., Esmailpour, M., Alizadeh, M. S., & Dorgoee, A. (2015). The influence of emotional intelligence and organizational climate on creativity and entrepreneurial orientation of small to medium-sized enterprises. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 4(1), 20–23. https://european-science.com/eojnss_proc/article/view/4206
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México, McGraw-Hill.

- <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Jung, H.-J., Ali, M. (2017). Corporate social responsibility, organizational justice and positive employee attitudes: In the context of Korean employment relations. *Sustainability*, 9(11), 1992. <https://doi.org/10.3390/su9111992>
- Lydell, M., Hildingh, C., Söderbom, A., & Ziegert, K. (2019). *How to promote workplace health in order to work into old age: Experiences from employees in an industrial setting*. <https://doi.org/10.1155/2019/3942569>
- Martínez, J. y Valenzo, M. (2020). Factors that influence the organizational climate of a higher education institution. *Revista Espacios vol. 41 (26)*. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n26/a20v41n26p13.pdf>
- More-Espinoza, A., & Morey-Guevara, O. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8 (2). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000400006
- Ninamango, R. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral, Área de Gestión de Educación Básica Alternativa y Técnico Productivo, UGEL 03*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41341>
- Ñaupas, H. Mejía, E. Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. Ed. San Marcos. Lima, Perú.
- Obeng, A. F., Quansah, P. E., Cobbinah, E., Danso, S. A. (2020). Organizational climate and employee performance: Examining the mediating role of organizational commitment and moderating role of perceived organizational support. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(3), 238262–238262. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/21582440211008456>
- Ocaña, A. y Velásquez, F. (2020). *Plan de acción del clima organizacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cantarana S.A.C - Chimbote- 2020*. [Tesis ingeniero industrial]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62350>

- Orbe, M. y Ordoñez, C. (2018). Elaboración de un sistema de acciones para la motivación en el desempeño laboral del personal docente, administrativo y de servicio de la Universidad Católica de Cuenca, *Empresa: Investigación y Pensamiento Crítico*, 7(3), 10–27. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6575264>
- Ortiz, S. (2018). *Efecto del taller TECAS en el clima organizacional de los servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez. Chepén – 2017*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11838>
- Padilla, F. (2020). *La estrategia del Gung ho y el clima organizacional en las instituciones educativas estatales del distrito de Supe, Barranca 2019*. [tesis de maestría]. Universidad nacional Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/4152>
- Pashanasi, B., Gárate, J. y Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163-174. JUL-SET 2021. <https://www.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Pérez Rodríguez, W (2018). *Estrategia de clima laboral para mejorar la satisfacción del trabajador en el área comercial de la editorial Santillana* [Tesis de Maestría]. Universidad de Sipán. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/6617>
- Plácido, D. (2018). *Diagnóstico del Clima Organizacional del personal docente de tiempo completo de las licenciaturas de la Facultad de Contaduría y Administración* [Tesis de Maestría]. Universidad Veracruzana de México. <https://cdigital.uv.mx/handle/123456789/48400>
- Rengifo K. y Vasquez, R. (2018). *Estrategia motivacional para mejorar el clima organizacional del área de Dirección de Gestión Pedagógica - DRE San Martín, 2018*. [Tesis de licenciado]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31599>
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores*, 1(25), Universidad de Carabobo. Enero - junio 2016

- Rožman, M., Treven, S., & Čančer, V. (2017). Motivation and satisfaction of employees in the workplace. *Business Systems Research Journal*, 8(2), 14–25. <https://doi.org/10.1515/bsrj-2017-0013>
- Rožman, M., Treven, S., Mulej, M., & Čančer, V. (2018). Creating a healthy working environment for older employees as part of social responsibility. *Kybernetes*, 48 (5), 1,045 - 1059. <https://doi.org/10.1108/K-12-2017-0483>
- Saeed, B., Afsar, B., Shahjehan, A., & Shah, S. (2019). Does transformational leadership foster innovative work behavior? The roles of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 32(1), 254–281. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2018.1556108>
- Salazar-Ponce, E. G., Alvarado-Franco, D. R., & Holguín-León, G. H. (2021). Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral: Caso Empresa de Seguridad Covipen. *Dominio de las Ciencias*, 7(5), 581-596. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i5.2269>.
- Saleem, M, Bhutta, M, Nauman, M. y Zahra, S. (2019). Enhancing performance and commitment through leadership and empowerment: An emerging economy perspective, *International Journal of Bank Marketing*, 37(1), 303-322. <https://doi.org/10.1108/IJBM-02-2018-0037>
- Sartori, M., y López, M. (2016). Habilidades sociales: Su importancia en mujeres con diagnóstico de Síndrome de Turner. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 14(2), 1055-1067. <https://doi.org/10.11600/1692715x.14212160115>
- Semu, B., Tadesse, B. (2019). Perceived institutional climate and faculties' affective commitment: Evidence from Ethiopian higher educational institutions. *International Journal of Scientific Research and Management*, 7(1), 826–835. <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v7i1.el01>
- Serrano-Orellana, B y Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*, 5 (11), 117-125. <https://ssrn.com/abstract=3020154>
- Shanker, R., Bhanugopan, R., Van der Heijden, B. I. J. M., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The

- mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 10(3), 67-77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.004>
- Shen, J., Zhang, H. (2019). Socially responsible human resource management and employee support for external CSR: Roles of organizational CSR climate and perceived CSR directed toward employees. *Journal of Business Ethics*, 156(3), 875–888. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3544-0>
- Sherman, S., Hadar, I., & Luria, G. (2018). Leveraging organizational climate theory for understanding industry-academia collaboration. *Information and Software Technology*, 98(2), 148-160. <https://doi.org/10.1016/j.infsof.2017.12.006>
- Sroka, W., & Szántó, R. (2018). Corporate social responsibility and business ethics in controversial sectors: Analysis of research results. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 14(3), 111–126. <https://doi.org/10.7341/20181435>
- Steinke, C., Dastmalchian, A., & Baniasadi, Y. (2015). Exploring aspects of workplace climates in Canada: Implications for the human resources of health-care. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53(4), 415–431. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12082>
- Supriyati, S., Udin, U., Wahyudi, S., Mahfudz, M. (2019). Investigating the relationships between organizational change, organizational climate, and organizational performance. *International Journal of Financial Research*, 10(6), 88–94. <https://doi.org/10.5430/ijfr.v10n6p88>
- Távora, A. (2021). *Clima institucional percibido por el personal docente, administrativo, de servicio y directivo de la IE Andrés Avelino Cáceres – km 50 del distrito de Chulucanas, antes y durante el confinamiento – 2020*. [Tesis de maestría]. Universidad de Piura. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/5135>
- Tinajero, M., & Palma, S. (2021). El clima organizacional en el contexto de los docentes de la universidad técnica de Cotopaxi. *Prospectivas UTC Revista de Ciencias Administrativas y Económicas*, 4(1), 14-29. <http://investigacion.utc.edu.ec/revistasutc/index.php/prospectivasutc/article/view/310>
- Van de Ven A, Bechara P, Sun K. (2019). How Outcome Agreement and Power Balance Among Parties Influence Processes of Organizational Learning and

- Nonlearning. *Journal of Management*.45(3):1252-1283.
<https://doi.org/10.1177/0149206317698021>
- Vázquez, A., Castillo, A., Moreno, M., & Mejía, D. (2020). Autoestima y violencia psicológica contra mujeres universitarias en sus relaciones de pareja. *Enseñanza e investigación en psicología*, 2(1), 139-148.
<https://www.revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/97>
- Wiyono, B. (2018). The effect of self-evaluation on the principals' transformational leadership, teachers' work motivation, teamwork effectiveness, and school improvement. *International Journal of Leadership in Education*, 21(6), 705-725. <https://doi.org/10.1080/13603124.2017.1318960>
- Zhu, Y., Yang, H., Bai, G. (2016). Effect of superior–subordinate intergenerational conflict on job performance of new generation employees. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 44(9), 1499–1513.
<https://doi.org/10.2224/sbp.2016.44.9.1499>
- Zúñiga, M. (2019). *Programa de desarrollo de recursos humanos para mejorar el clima organizacional en la municipalidad distrital de Chóchope*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31304>

ANEXOS

ANEXO 1.
OPERACIONALIZACION DE VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o Rangos
ESTILO DE AUTORIDAD	LIDERAZGO DE LA DIRECTORA	1,2,3	NUNCA (1) CASI NUNCA (2)	NO SALUDABLE [6-13]
	ESTRUCTURA ORGANIZATIVA	4,5,6	A VECES (3) CASI SIEMPRE (4) SIEMPRE (5)	POR MEJORAR [14-21] SALUDABLE [22-30]
ESQUEMAS MOTIVACIONALES	CONFIANZA ENTRE TRABAJADORES	7,8,9	NUNCA (1) CASI NUNCA (2) A VECES (3)	NO SALUDABLE [6-13] POR MEJORAR [14-21]
	TRATO DE LA DIRECTORA CON EL PERSONAL DE LA INSTITUCION	10,11,12	CASI SIEMPRE (4) SIEMPRE (5)	SALUABLE [22-30]
COMUNICACIÓN	TIPO DE COMUNICACIÓN ENTRE TRABAJADORES	13,14,15	NUNCA (1) CASI NUNCA (2) A VECES (3) CASI SIEMPRE (4)	NO SALUDABLE [6-13] POR MEJORAR [14-21]
	MANERAS DE EJERCER LA COMUNICACIÓN ENTRE TRABAJADORES DE LA INSTITUCION	16,17,18	SIEMPRE (5)	SALUDABLE [22-30]
PROCESOS DE INFLUENCIA	MOTIVACION LABORAL	19,20	NUNCA (1) CASI NUNCA (2)	NO SALUDABLE [4-8]

	MANEJO DE INFLUENCIAS		A VECES (3) CASI SIEMPRE (4) SIEMPRE (5)	POR MEJORAR [9-14] SALUDABLE [15-20]
		21,22	NUNCA (1) CASI NUNCA (2) A VECES (3) CASI SIEMPRE (4) SIEMPRE (5)	
PROCESOS DE TOMA DE DECISIONES	PERTINENCIA DE INFORMACION PARA LA TOMA DE DECISIONES	23,24	NUNCA (1) CASI NUNCA (2) A VECES (3) CASI SIEMPRE (4) SIEMPRE (5)	NO SALUDABLE [4-8] POR MEJORAR [9-14] SALUDABLE [15-20]
	DELEGACION DE FUNCIONES	25,26		
PROCESOS DE PLANIFICACION	PLANIFICACION DE MI TRABAJO EN CASA	27,28	NUNCA (1) CASI NUNCA (2) A VECES (3) CASI SIEMPRE (4) SIEMPRE (5)	NO SALUDABLE [4-8] POR MEJORAR [9-14] SALUDABLE [15-20]
	ASIGNACION DE RECURSOS	29,30		
OBJETIVOS DE RENDIMIENTO Y PERFECCIONAMIENTO	PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL	31,32,33	NUNCA (1) CASI NUNCA (2) A VECES (3) CASI SIEMPRE (4) SIEMPRE (5)	NO SALUDABLE [6-13] POR MEJORAR [14-21] SALUDABLE [22-30]
	EVALUACION DE DESEMPEÑO	34,35,36		

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 02

“CONSTRUYAMOS JUNTOS UNA ESCUELA DE CALIDAD, FOMENTANDO UN CLIMA ESCOLAR POSITIVO QUE FAVOREZCA UNA CONVIVENCIA SANA Y EN PAZ”

VIII. DATOS INFORMATIVOS:

- | | | |
|----------------------------|---|--|
| 8.1. Institución Educativa | : | |
| 8.2. Tipo de Gestión | : | Estatal. |
| 8.3. DRE | : | Lima |
| 8.4. UGEL | : | 02 |
| 8.5. Metas de Atención | : | 43 docentes, 7 administrativo 2 Directivos |
| 8.6. Responsable | : | Mg. Gautama C. Vargas Vargas |

IX. FUNDAMENTACIÓN DEL PLAN:

En el contexto educativo, muchas veces se da cuenta que la mayoría de los individuos que cohabitan en las escuelas no logran descifrar cuales son los objetivos por alcanzar, es decir, no se ven como parte de una organización con una visión y misión por cumplir, sino por el contrario se ven a sí mismo y al ambiente como un espacio de trabajo con intereses y objetivos poco comunes.

Una organización es una institución en la que un grupo de individuos con funciones particulares unen sus esfuerzos para lograr que dicha institución logre los objetivos necesarios para consolidar su misión y visión; la idea de una organización es que se logre una coordinación de los intercambios y transacciones entre los particulares individuos,

independientes y autónomos para lograr construir y lograr objetivos comunes desde las particularidades de cada actor presente en una institución.

La teoría de clima organizacional de Rensis Likert, permite estudiar en términos de causa - efecto la naturaleza de los climas y además permite analizar el papel de las variables que conforman el clima que se observa.

X. OBJETIVOS DEL PLAN:

10.1. OBJETIVO GENERAL:

“Mejorar el clima institucional entre docentes y personal administrativo de la Institución Educativa, basado en la Teoría de Clima Institucional de Rensis Likert, con la finalidad de convivir mejor”.

10.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ✓ Promover el buen clima institucional entre los docentes y personal administrativo de la institución educativa.
- ✓ Involucrar a los docentes y personal administrativo en el adecuado trabajo para mejorar las relaciones humanas y la calidad educativa.
- ✓ Capacitar a los docentes y personal administrativo sobre el clima institucional basado en el enfoque de la teoría de clima organizacional de Rensis Likert.
- ✓ Dotar a los docentes y personal administrativo habilidades y destrezas sociales para convivir mejor y trabajar en armonía.
- ✓ Capacitar a los docentes y personal administrativo sobre inteligencias múltiples, clima institucional, liderazgo, autoestima, habilidades sociales, inteligencia emocional, trabajo en equipo y estrategias de cómo vivir en un adecuado clima institucional.

XI. ESTRATEGIAS DEL PLAN:

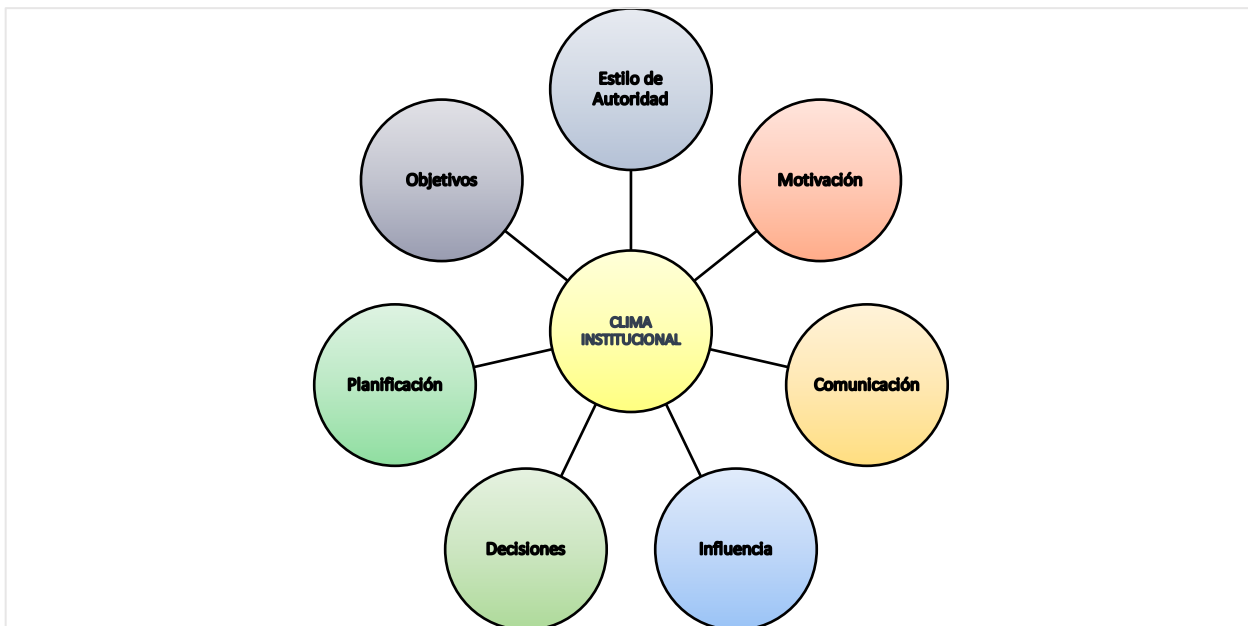
- Sensibilización a los docentes y personal administrativo sobre clima institucional y convivencia democrática.

- Aplicación de un pre test a los docentes y administrativos de la institución, para tener que recoger información sobre el clima institucional antes de aplicar el Plan de Gestión Estratégica basado en la Teoría de Clima Organizacional de Rensis Likert.
- Planificar, organizar, ejecutar y evaluar el desarrollo de seis (06) Talleres de capacitación docente y administrativo sobre Clima institucional.
- Aplicación de un postest a los docentes y personal administrativo de la institución, para tener que recoger información sobre el clima institucional, después de la aplicación de los talleres para determinar la eficacia de los mismos.

XII. DIMENSIONES DEL PLAN

- Estructura de la organización
- Relaciones humanas
- Recompensas
- Reconocimiento
- Autonomía.

VI. ESQUEMA DEL PLAN:



VII. DESCRIPCIÓN Y DESARROLLO DEL PLAN:

1.1. DESCRIPCIÓN:

Inicio : Setiembre 2021

Término : Octubre 2021

1.2. NÚMERO DE TALLERES:

quince (15) talleres de capacitación. Los eventos de capacitación se desarrollarán los días: lunes, miércoles y viernes, en el horario de 4:00 a 6:00 p.m.

1.3. FINALIDAD PEDAGÓGICA:

El Programa de Capacitación a través de Talleres, tiene la finalidad enriquecer y mejorar el buen clima institucional en nuestra Institución Educativa.

VIII. TALLERES Y CRONOGRAMA:

N°	TALLERES	TÉCNICAS Y ESTRATEGÍAS	EXPOSITORES	CRONOGRAMA
				OCTUBRE
01	“Inteligencias Múltiples”	<ul style="list-style-type: none"> Exposición de Ponente. Equipos de trabajo. Exposición de equipos de trabajo. 	Gautama C. Vargas Vargas	X
02	“Clima Institucional”	<ul style="list-style-type: none"> Exposición de ponente. Casuísticas. Equipos de trabajo. 	Gautama C. Vargas Vargas	X
03	“Liderazgo y autoestima”	<ul style="list-style-type: none"> Exposición de Ponente. Equipos de trabajo. 	Gautama C. Vargas Vargas	X
04	“Trabajo en equipo”	<ul style="list-style-type: none"> Exposición de ponente. Exposición de equipos. 	Gautama C. Vargas Vargas	X
05	“Habilidades sociales”	<ul style="list-style-type: none"> Exposición de ponente. Exposición de equipos. 	Gautama C. Vargas Vargas	X
06	“Estrategias de cómo vivir en un adecuado clima institucional”	<ul style="list-style-type: none"> Exposición del ponente. Conversatorio. 	Gautama C. Vargas Vargas	X

IX. RECURSOS:

9.1. Humanos:

- Ponentes
- Docentes
- Directivos
- Administrativos
- Psicólogas

9.2. Materiales:

- Laptop. pc

9.3. Financieros:

b) Financiamiento:

Tesista Doctorando	<u>3130</u>
Total Financiamiento	3130

X. EVALUACIÓN:

- 10.5. El Doctorando responsable, evaluará el programa desde el inicio hasta el término sobre el logro de objetivos propuestos.
- 10.6. El Doctorando responsable, evaluará el desarrollo de cada taller de capacitación.
- 10.7. El Doctorando responsable, evaluará por muestreo la satisfacción de los docentes con relación al desarrollo de cada Taller de capacitación.

Lima setiembre de 2021

TALLER N° 01, 02
“INTELIGENCIAS MÚLTIPLES”

I. Datos informativos:

- 1.1. Institución Educativa : 3048 SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO
 1.2. Lugar : LIMA
 1.3. Participantes : 57
 1.4. Fecha : LIMA, 13 Setiembre del 2021

II. Secuencia:

Secuencia	Recursos	Tiempo
<ul style="list-style-type: none"> - El capacitador saluda y se presenta ante los participantes por meet - Presentación de los propósitos y la metodología del taller. - En forma voluntaria mencionan sus expectativas del taller. - Se establecen normas de convivencia para el desarrollo del taller. - Registran la asistencia de los participantes. - Desarrolla dinámicas de animación y motivación. 	<ul style="list-style-type: none"> - ppt - videos - formulario de asistencia 	<p>Lunes 13</p> <p>30 minutos</p>
<ul style="list-style-type: none"> - El capacitador motiva a escribir en el chat sus saberes previos acerca de las inteligencias múltiples, y cuáles son las inteligencias que están más relacionadas a nuestra profesión. - Observan el video: “12 consejos para la salud del cerebro”. 	<ul style="list-style-type: none"> - ppt - videos 	<p>1 hora</p>

<ul style="list-style-type: none"> - Exponen sus conclusiones. - El capacitador presenta las diapositivas a los participantes. - Presentan sus conclusiones en ppt - El capacitador refuerza sus aprendizajes. - Socializan sus trabajos. - Plasman sus compromisos. 	<ul style="list-style-type: none"> - ppt - videos 	<p>Miércoles 15 1 hora</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Se propicia la reflexión y autoevaluación sobre cómo mejorar las inteligencias interpersonal e intrapersonal en los participantes. 		<p>30 minutos</p>

III. Evaluación.

- Se realizará permanentemente.

TALLER N° 03 , 04 y 05
“CLIMA INSTITUCIONAL”

I. Datos informativos:

- 1.1. Institución Educativa : 3048 SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO
 1.2. Lugar : LIMA
 1.3. Participantes : 57
 1.4. Fecha : LIMA, 17 Setiembre del 2021

II. Secuencia:

Secuencia	Recursos	Tiempo
<ul style="list-style-type: none"> - Presentación de los propósitos y la metodología del taller. - Cada participante menciona sus expectativas del taller en chat - Se establecen normas de convivencia para el desarrollo del taller. - Registran la asistencia de los participantes en el formulario. - Desarrolla dinámicas de animación y motivación. - Observan las diapositivas “Equilibrio entre mente y cuerpo”. - Reflexionan sobre lo observado. 	<ul style="list-style-type: none"> - ppt - videos 	<p>45 minutos</p> <p>45 min</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Observan el video: “Experiencias exitosas”. - Comentan sobre lo observado en el video y reflexiona sobre el clima en nuestra Institución Educativa. - Exponen sus ideas. 	<ul style="list-style-type: none"> - ppt - videos 	<p>Lunes 20</p> <p>1 hora con 30m</p>

<ul style="list-style-type: none"> - Responden a las siguientes interrogantes: ¿Por qué debe haber un buen clima institucional? ¿Cómo genero un buen clima? - Exponen sus ideas en tarjetas. - El capacitador enriquece sus ideas a través de diapositivas. - . 		
<ul style="list-style-type: none"> - Presentan sus conclusiones. - Socializan sus trabajos. - Plasman sus compromisos - Se propicia la reflexión y autoevaluación de cómo mejorar nuestro clima escolar. 		<p>Miércoles 22 1Hora con 30m</p>

III. Evaluación.

- Se realizará permanentemente.

TALLER N° 06 y 07
“LIDERAZGO Y AUTOESTIMA”

I. Datos informativos:

- 1.1. Institución Educativa : 3048 SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO
 1.2. Lugar : LIMA
 1.3. Participantes : 57
 1.4. Fecha : LIMA, 24 Setiembre del 2021

II. Secuencia:

Secuencia	Recursos	Tiempo
<ul style="list-style-type: none"> - El capacitador saluda a los participantes. - Presentación de los propósitos y la metodología del taller. - Se establecen normas de convivencia para el desarrollo del taller. - Registran la asistencia de los participantes en el formulario. - Desarrolla dinámicas de animación y motivación: “Qué parte de tu cuerpo te gusta y que parte de tu cuerpo no te gusta”. - Cada participante expone sus ideas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ppt - Videos 	Viernes 24 45 minutos
<ul style="list-style-type: none"> - Observan el video: “Eres Único”. - Opinan sobre el video. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ppt - videos 	45 min

<ul style="list-style-type: none"> - El capacitador presenta las diapositivas a los participantes: "Liderazgo y autoestima". - Presentan sus conclusiones en ppt. - El capacitador refuerza sus conclusiones. - Socializan sus trabajos. - Plasman sus compromisos. 		<p>Lunes 27 1 hora con 30 min</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Se propicia la reflexión y autoevaluación de cómo mejorar nuestra autoestima y liderazgo. 		<p>45 m</p>

III. Evaluación.

- Se realizará permanentemente.

TALLER N° 08 y 09
“HABILIDADES SOCIALES”

I. Datos informativos:

- 1.1. Institución Educativa : 3048 SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO
 1.2. Lugar : LIMA
 1.3. Participantes : 57
 1.4. Fecha : LIMA, 29 Setiembre del 2021

II. Secuencia:

Secuencia	Recursos	Tiempo
<ul style="list-style-type: none"> - El capacitador saluda a los participantes. - Presentación de los propósitos y la metodología del taller. - Se establecen normas de convivencia para el desarrollo del taller. - Registran la asistencia de los participantes. - Cada participante voluntariamente demuestra al pleno una habilidad que le caracteriza. - Cada participante expone sus ideas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ppt. - Videos 	<p>Lunes 29 45 minutos</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Observan el video: “Las emociones en diferentes situaciones”. - Opinan sobre el video. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ppt. - Videos 	45 m

<ul style="list-style-type: none"> - El capacitador presenta las diapositivas a los participantes: "Habilidades Sociales". - Presentan sus conclusiones en ppt. - El capacitador refuerza sus conclusiones. - Socializan sus trabajos. - Plasman sus compromisos. 		<p>Viernes 1 de octubre</p> <p>45 min</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Se propicia la reflexión y autoevaluación de cómo mejorar nuestras habilidades sociales. 		<p>45 minutos</p>

III. Evaluación.

- Se realizará permanentemente.

TALLER N° 10 ,11 y 12
“TRABAJO EN EQUIPO”

I. Datos informativos:

- 1.1. Institución Educativa : 3048 SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO
 1.2. Lugar : LIMA
 1.3. Participantes : 57
 1.4. Fecha : LIMA, 04 de octubre del 2021

II. Secuencia:

Secuencia	Recursos	Tiempo
<ul style="list-style-type: none"> - El capacitador saluda a los participantes. - Presentación de los propósitos y la metodología del taller. - Se establecen normas de convivencia para el desarrollo del taller. - Registran la asistencia de los participantes. - Observan el video: “Trabajo en equipo” - Opinan sobre lo observado y lo relaciona con su trabajo cotidiano. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ppt. - Videos 	<p>Lunes 04 octubre 1 hora con 30 Minutos</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Observan el video: “Ese no es mi problema”. - Opinan sobre el video. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ppt. - Videos - 	<p>Miércoles 06 1Hora con 30 min</p>
<ul style="list-style-type: none"> - El capacitador presenta las diapositivas a los participantes: “Trabajo en equipo”. 		<p>Martes 12 de octubre</p>

<ul style="list-style-type: none"> - Presentan sus conclusiones en ppt, word - El capacitador refuerza sus conclusiones. - Socializan sus trabajos. - Plasman sus compromisos. - Analizan algunas casuísticas. 		45 min
<ul style="list-style-type: none"> - Se propicia la reflexión y autoevaluación de cómo mejorar en nuestra Institución Educativa el trabajo en equipo. 		45 minutos

III. Evaluación.

- Se realizará permanentemente.

TALLER N° 13, 14 y 15

“ESTRATEGIAS DE CÓMO VIVIR EN UN ADECUADO CLIMA INSTITUCIONAL”

I. Datos informativos:

- 1.1. Institución Educativa : 3048 SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO
1.2. Lugar : LIMA
1.3. Participantes : 57
1.4. Fecha : LIMA, 13 de Octubre del 2021

II. Secuencia:

Secuencia	Recursos	Tiempo
<ul style="list-style-type: none">- El capacitador saluda a los participantes.- Presentación de los propósitos y la metodología del taller.- Se establecen normas de convivencia para el desarrollo del taller.- Registran la asistencia de los participantes.- Observan el video: “Convivencia democrática”- Opinan sobre lo observado y lo relaciona con su trabajo cotidiano.- Observan el video: “Experiencia exitosa”.	<ul style="list-style-type: none">- Ppt.- Videos	13 de octubre 45 Minutos 45 minutos

<ul style="list-style-type: none"> - Opinan sobre el video y lo relacionan con su realidad. - El capacitador presenta las diapositivas a los participantes: “Convivencia democrática escolar”. - Presentan sus conclusiones en ppt word. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ppt - Videos 	<p style="text-align: center;">14 de octubre 1 hora con 30 min</p>
<ul style="list-style-type: none"> - El capacitador refuerza sus conclusiones. - Socializan sus trabajos. - Plasman sus compromisos. 		<p style="text-align: center;">15 de octubre 45 min</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Se propicia la reflexión y autoevaluación de cómo mejorar en nuestra Institución Educativa la convivencia democrática y el adecuado clima escolar. 	<p style="text-align: center;">ppt</p>	<p style="text-align: center;">45 minutos</p>

III. Evaluación.

- Se realizará permanentemente.

ANEXO 03

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL

Fecha: _____

I. OBJETIVOS:

La siguiente encuesta tiene por finalidad recoger información sobre el clima institucional que existe entre los docentes, personal administrativo y Directivos de la Institución Educativa

II. INSTRUCCIONES

Estimado colega lee detenidamente cada pregunta y responde con precisión marcando con un aspa la respuesta que describe mejor lo que piensas habitualmente según la siguiente escala de valoración:

N(1)	CN(2)	AV(3)	CS(4)	S(5)
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

DIMENSION 1: ESTILO DE AUTORIDAD						
Nº	Preguntas	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	¿La directora aborda de manera apropiada los problemas que surgen en nuestra institución?					
2	¿La directora tiene el perfil para dirigir nuestra institución educativa?					
3	¿La directora otorga a los trabajadores autonomía en el trabajo de comisiones de documentos de gestión?					
4	¿La directora informa a los trabajadores sobre los asuntos que afectan a nuestra institución?					
5	¿La directora delega asertivamente Responsabilidades?					

6	¿La directora promueve y facilita la comunicación entre las áreas de trabajo?					
DIMENSION 2: ESQUEMAS MOTIVACIONALES						
Nº	Preguntas	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
7	¿Existe una convivencia armónica entre los trabajadores de nuestra institución?					
8	¿En nuestra institución hay un ambiente alegre de trabajo?					
9	¿Los trabajadores en general suelen hablar positivamente de nuestra institución?					
10	¿La directora promueve en los trabajadores actitudes positivas para desempeñar su labor?					
11	¿Existe entre trabajadores de nuestra institución un trato digno y de respeto?					
12	El reconocimiento por tu labor ¿Te motiva a trabajar más?					
DIMENSION 3: COMUNICACION						
Nº	Preguntas	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
13	¿En nuestra institución existe una comunicación interpersonal fluida y asertiva?					
14	Cuando se presentan situaciones problemáticas en nuestra institución ¿Se soluciona conjuntamente con los trabajadores?					
15	¿Se permite a los trabajadores dar propuestas y sugerencias para mejorar el trabajo?					
16	¿Podemos decir que en nuestro trabajo practicamos la escucha activa?					
17	¿Resulta fácil expresar mis opiniones, ideas y sentimiento en mi lugar de trabajo?					
18	¿Puedo comunicarme fácilmente con todos los trabajadores de mi centro de trabajo?					

DIMENSION 4: PROCESOS DE INFLUENCIA						
Nº	Preguntas	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
19	¿En nuestra institución la directora promueve el trabajo colaborativo y en equipo?					
20	¿En nuestra Institución se busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas?					
21	¿Las relaciones de amistad con la directora, generalmente se transforman en favoritismos o privilegios en el trabajo?					
22	¿La directora organiza comisiones según su conveniencia e intereses?					
DIMENSION 5: PROCESOS DE TOMA DE DECISIONES						
Nº	Preguntas	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
23	¿La directora se informa de las partes involucradas en un conflicto para su solución, de acuerdo con las normas establecidas?					
24	Los documentos de gestión de nuestra institución ¿Están debidamente actualizados?					
25	¿En la elaboración de los documentos de gestión participan todos los agentes educativos?					
26	¿En nuestra institución se promueve iniciativas, proyectos y buenas prácticas para la mejora de la calidad educativa?					
DIMENSION 6: PROCESOS DE PLANIFICACION						
Nº	Preguntas	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
27	¿En mi domicilio tengo el ambiente adecuado y las facilidades para realizar mi labor?					
28	¿Las herramientas digitales que utilizo están adaptadas a las necesidades de mi trabajo?					
29	¿El trabajo en nuestra institución está bien organizado?					

30	¿Existe compromiso de la directora con la asignación y uso transparente y racional de los recursos?					
DIMENSION 7: OBJETIVOS DE RENDIMIENTO Y PERFECCIONAMIENTO						
Nº	Preguntas	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
31	¿Se comparte periódicamente a los trabajadores sobre el avance de metas y logro de objetivos?					
32	¿Dispones de información necesaria en calidad y cantidad para desempeñarte en tu trabajo?					
33	Cuando nuestra institución implementa una nueva aplicación informática, nuevos procedimientos, herramientas digitales, etc. ¿La directora promueve orientación, capacitación y formación específica?					
34	¿Participo en los diferentes cursos, talleres y capacitaciones que brinda el Minedu, PerúEduca y otras instituciones?					
35	¿Nuestra institución reconoce tus logros en el ámbito laboral?					
36	¿Se busca formas innovadoras que puedan mejorar la convivencia en nuestro trabajo?					

ANEXO 04

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

Recursos y Presupuesto

El cálculo aproximado de los gastos en la presente investigación permitirá identificar el presupuesto y los recursos a utilizar de manera organizada, es decir, es una cifra anticipada o previamente determinada que asegurará que el proyecto de investigación no tenga obstáculos para ser llevado a cabo.

A continuación, se detalla el aporte no monetario, el cual toma en consideración los equipos y bienes duraderos que han sido adquiridos antes del iniciar el proyecto de investigación pero que son relevantes para el desarrollo del mismo.

Tabla 14

Aporte no monetario

Código del clasificador MEF	Descripción	Costo unitario	Cantidad	Costo total
2.6.3 2. 1. 1	Computadora	S/. 1500.00	1 unidad	S/. 1500.00
2.6.3 2. 1. 1	Laptop	S/. 2500.00	1 unidad	S/. 2500.00
2.6.3 2. 1. 1	Celular	S/. 700.00	1 unidad	S/. 700.00
2.6.3 2. 1. 1	Impresora	S/. 750.00	1 unidad	S/. 750.00
2.6.3 2. 1. 2	Escritorio	S/. 250.00	1 unidad	S/. 250.00
2.6.3 2. 1. 2	Silla	S/. 150.00	1 unidad	S/. 150.00
Total				S/.5,850.00

Asimismo, se detalla el aporte monetario, el cual toma en consideración los equipos y bienes que han sido adquiridos durante el proyecto de investigación, así como también los materiales, insumos, servicios y gastos operativos que sirven de sustento para continuar con la investigación.

Tabla 15

Presupuesto monetario

Código del clasificador MEF	Descripción	Costo unitario	Cantidad	Costo total
2.3.1 1. 1 1	Alimentos y bebidas	S/. 200.00	4 meses	S/. 1200.00
2.3.1 5. 1 1	Tinta para impresora	S/. 60.00	1 unidad	S/. 120.00
2.3. 1 5. 1 2	Papelería en general	S/. 30.00	1 millar	S/. 80.00
2.3. 1 5. 1 2	Lapicero	S/. 1.50	6 unidades	S/. 9.00
2.3. 1 5. 1 2	Resaltador	S/. 3.00	4 unidades	S/. 12.00
2.3. 1 5. 1 2	Lápiz	S/. 1.00	6 unidades	S/. 6.00
2.3. 1 5. 1 2	Corrector	S/. 3.00	1 unidad	S/. 3.00
2.3. 1 5. 9 9	Disco duro Externo	S/. 460.00	1 unidad	S/. 470.00
2 3. 1 9. 1 1	Textos y Otros Materiales Impresos	S/. 50.00	6 unidades	S/. 310.00
2. 3. 2 1. 2 1	Otros Gastos – Pasajes	S/. 30.00	8 veces	S/. 240.00
2.3. 2 2. 1 1	Energía eléctrica	S/. 60.00	4 meses	S/. 240.00
2.3. 2 2. 2 3	Internet	S/. 60.00	4 meses	S/. 240.00
2.3. 2 2. 2 1	Telefonía móvil	S/. 50.00	4 meses	S/. 200.00
Total				S/. 3,130.00

ANEXO 05

Cronograma de ejecución

Diagrama de Gantt

1	Meses	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero
2	Semanas	1 2 3 4	5 6 7	8 9 10 11	12 13 14 15 16	17 18 19 20	21 22 23 24	25 26 27 28	29 30 31	32 33 34 35 36	37 38 39 40 41	42 43 44
3	Realidad problemática contextualizada.	█										
4	Objetivo general y específicos, justificación	█										
5	Marco teórico Marco conceptual	█										
6	Antecedentes de la investigación		█	█	█							
7	Operacionalización de las variables			█	█	█						
8	Cuadro de distribución de la población y muestra				█							
9	Validez y Confiabilidad del Instrumento para recolección de				█							
10	métodos de análisis de datos.					█	█					
11	Aspectos Administrativos y Cronograma de Ejecución.					█	█					
12	Elaboración de instrumentos						█					
13	Validez y Confiabilidad de instrumentos						█					
14	Aplicación de pretest						█	█				
15	Recolección de datos							█				
16	Aplicación del Plan estratégico Basado en rensis Likert							█	█	█		
17	Aplicación Postest								█			
18	Recolección de datos y tabulación de datos								█	█	█	
19	Análisis e interpretación de resultados									█	█	█
20	Elaboración de la tesis formato APA										█	█
21	Revisión de la tesis											█
22	Sustentación de la tesis											█

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 06

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION 1: ESTILO DE AUTORIDAD								
1	¿La directora aborda de manera apropiada los problemas que surgen en nuestra institución?	X		X		X		
2	¿La directora tiene el perfil para dirigir nuestra institución educativa?	X		X		X		
3	¿La directora otorga a los trabajadores autonomía en el trabajo de comisiones de documentos de gestión?	X		X		X		
4	¿La directora informa a los trabajadores sobre los asuntos que afectan a nuestra institución?	X		X		X		
5	¿La directora delega asertivamente Responsabilidades?	X		X		X		
6	¿La directora promueve y facilita la comunicación entre las áreas de trabajo?	X		X		X		
DIMENSION 2: ESQUEMAS MOTIVACIONALES								
7	¿Existe una convivencia armónica entre los trabajadores de nuestra institución?	X		X		X		
8	¿En nuestra institución hay un ambiente alegre de trabajo?	X		X		X		
9	¿Los trabajadores en general suelen hablar positivamente de nuestra institución?	X		X		X		
10	¿La directora promueve en los trabajadores actitudes positivas para desempeñar su labor?	X		X		X		
11	¿Existe entre trabajadores de nuestra institución un trato digno y de respeto?	X		X		X		
12	El reconocimiento por tu labor ¿Te motiva a trabajar más?	X		X		X		
DIMENSION 3: COMUNICACION								
13	¿En nuestra institución existe una comunicación interpersonal fluida y asertiva?	X		X		X		
14	Cuando se presentan situaciones problemáticas en nuestra institución ¿Se soluciona conjuntamente con los trabajadores?	X		X		X		
15	¿Se permite a los trabajadores dar propuestas y sugerencias para mejorar el trabajo?	X		X		X		
16	¿Podemos decir que en nuestro trabajo practicamos la escucha activa?	X		X		X		
17	¿Resulta fácil expresar mis opiniones, ideas y sentimiento en mi lugar de trabajo?	X		X		X		

18	¿Puedo comunicarme fácilmente con todos los trabajadores de mi centro de trabajo?	X		X		X		
DIMENSION 4: PROCESOS DE INFLUENCIA								
19	¿En nuestra institución la directora promueve el trabajo colaborativo y en equipo?	X		X		X		
20	¿En nuestra Institución se busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas?	X		X		X		
21	¿Las relaciones de amistad con la directora, generalmente se transforman en favoritismos o privilegios en el trabajo?	X		X		X		
22	¿La directora organiza comisiones según su conveniencia e intereses?	X		X		X		
DIMENSION 5: PROCESOS DE TOMA DE DECISIONES								
23	¿La directora se informa de las partes involucradas en un conflicto para su solución, de acuerdo con las normas establecidas?	X		X		X		
24	Los documentos de gestión de nuestra institución ¿Están debidamente actualizados?	X		X		X		
25	¿En la elaboración de los documentos de gestión participan todos los agentes educativos?	X		X		X		
26	¿En nuestra institución se promueve iniciativas, proyectos y buenas prácticas para la mejora de la calidad educativa?	X		X		X		
DIMENSION 6: PROCESOS DE PLANIFICACION								
27	¿En mi domicilio tengo el ambiente adecuado y las facilidades para realizar mi labor?	X		X		X		
28	¿Las herramientas digitales que utilizo están adaptadas a las necesidades de mi trabajo?	X		X		X		
29	¿El trabajo en nuestra institución está bien organizado?	X		X		X		
30	¿Existe compromiso de la directora con la asignación y uso transparente y racional de los recursos?	X		X		X		
DIMENSION 7: OBJETIVOS DE RENDIMIENTO Y PERFECCIONAMIENTO								
31	¿Se comparte periódicamente a los trabajadores sobre el avance de metas y logro de objetivos?	X		X		X		
32	¿Dispones de información necesaria en calidad y cantidad para desempeñarte en tu trabajo?	X		X		X		
33	Cuando nuestra institución implementa una nueva aplicación informática, nuevos procedimientos, herramientas digitales, etc. ¿La directora	X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	promueve orientación, capacitación y formación específica?						
34	¿Participo en los diferentes cursos, talleres y capacitaciones que brinda el Minedu, PerúEduca y otras instituciones?	X		X		X	
35	¿Nuestra institución reconoce tus logros en el ámbito laboral?	X		X		X	
36	¿Se busca formas innovadoras que puedan mejorar la convivencia en nuestro trabajo?	X		X		X	

Observaciones: Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. César Humberto Del Castillo Talledo

DNI: 07035192

Especialidad del validador: Doctor en educación- Metodólogo

05 de Setiembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante
Especialidad

SEGUNDO EXPERTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION 1: ESTILO DE AUTORIDAD								
1	¿La directora aborda de manera apropiada los problemas que surgen en nuestra institución?	X		X		X		
2	¿La directora tiene el perfil para dirigir nuestra institución educativa?	X		X		X		
3	¿La directora otorga a los trabajadores autonomía en el trabajo de comisiones de documentos de gestión?	X		X		X		
4	¿La directora informa a los trabajadores sobre los asuntos que afectan a nuestra institución?	X		X		X		
5	¿La directora delega asertivamente Responsabilidades?	X		X		X		
6	¿La directora promueve y facilita la comunicación entre las áreas de trabajo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ESQUEMAS MOTIVACIONALES								
7	¿Existe una convivencia armónica entre los trabajadores de nuestra institución?	X		X		X		
8	¿En nuestra institución hay un ambiente alegre de trabajo?	X		X		X		
9	¿Los trabajadores en general suelen hablar positivamente de nuestra institución?	X		X		X		
10	¿La directora promueve en los trabajadores actitudes positivas para desempeñar su labor?	X		X		X		
11	¿Existe entre trabajadores de nuestra institución un trato digno y de respeto?	X		X		X		
12	El reconocimiento por tu labor ¿Te motiva a trabajar más?	X		X		X		
DIMENSION 3: COMUNICACION								
13	¿En nuestra institución existe una comunicación interpersonal fluida y asertiva?	X		X		X		
14	Cuando se presentan situaciones problemáticas en nuestra institución ¿Se soluciona conjuntamente con los trabajadores?	X		X		X		
15	¿Se permite a los trabajadores dar propuestas y sugerencias para mejorar el trabajo?	X		X		X		
16	¿Podemos decir que en nuestro trabajo practicamos la escucha activa?	X		X		X		
17	¿Resulta fácil expresar mis opiniones, ideas y sentimiento en mi lugar de trabajo?	X		X		X		

18	¿Puedo comunicarme fácilmente con todos los trabajadores de mi centro de trabajo?	X		X		X		
DIMENSION 4: PROCESOS DE INFLUENCIA								
19	¿En nuestra institución la directora promueve el trabajo colaborativo y en equipo?	X		X		X		
20	¿En nuestra Institución se busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas?	X		X		X		
21	¿Las relaciones de amistad con la directora, generalmente se transforman en favoritismos o privilegios en el trabajo?	X		X		X		
22	¿La directora organiza comisiones según su conveniencia e intereses?	X		X		X		
DIMENSION 5: PROCESOS DE TOMA DE DECISIONES								
23	¿La directora se informa de las partes involucradas en un conflicto para su solución, de acuerdo con las normas establecidas?	X		X		X		
24	Los documentos de gestión de nuestra institución ¿Están debidamente actualizados?	X		X		X		
25	¿En la elaboración de los documentos de gestión participan todos los agentes educativos?	X		X		X		
26	¿En nuestra institución se promueve iniciativas, proyectos y buenas prácticas para la mejora de la calidad educativa?	X		X		X		
DIMENSION 6: PROCESOS DE PLANIFICACION								
27	¿En mi domicilio tengo el ambiente adecuado y las facilidades para realizar mi labor?	X		X		X		
28	¿Las herramientas digitales que utilizo están adaptadas a las necesidades de mi trabajo?	X		X		X		
29	¿El trabajo en nuestra institución está bien organizado?	X		X		X		
30	¿Existe compromiso de la directora con la asignación y uso transparente y racional de los recursos?	X		X		X		
DIMENSION 7: OBJETIVOS DE RENDIMIENTO Y PERFECCIONAMIENTO								
31	¿Se comparte periódicamente a los trabajadores sobre el avance de metas y logro de objetivos?	X		X		X		
32	¿Dispones de información necesaria en calidad y cantidad para desempeñarte en tu trabajo?	X		X		X		
33	Cuando nuestra institución implementa una nueva aplicación informática, nuevos procedimientos, herramientas digitales, etc. ¿La directora	X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	promueve orientación, capacitación y formación específica?						
34	¿Participo en los diferentes cursos, talleres y capacitaciones que brinda el Minedu, PerúEduca y otras instituciones?	X		X		X	
35	¿Nuestra institución reconoce tus logros en el ámbito laboral?	X		X		X	
36	¿Se busca formas innovadoras que puedan mejorar la convivencia en nuestro trabajo?	X		X		X	

Observaciones: Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dra. Sandra Yaquelin Villanueva Sánchez DNI: 40293207

Especialidad del validador: Doctora en educación

05 de Setiembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Sandra Villanueva Sánchez

Firma del Experto Informante

Especialidad

TERCER EXPERTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION 1: ESTILO DE AUTORIDAD								
1	¿La directora aborda de manera apropiada los problemas que surgen en nuestra institución?	X		X		X		
2	¿La directora tiene el perfil para dirigir nuestra institución educativa?	X		X		X		
3	¿La directora otorga a los trabajadores autonomía en el trabajo de comisiones de documentos de gestión?	X		X		X		
4	¿La directora informa a los trabajadores sobre los asuntos que afectan a nuestra institución?	X		X		X		
5	¿La directora delega asertivamente Responsabilidades?	X		X		X		
6	¿La directora promueve y facilita la comunicación entre las áreas de trabajo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ESQUEMAS MOTIVACIONALES								
7	¿Existe una convivencia armónica entre los trabajadores de nuestra institución?	X		X		X		
8	¿En nuestra institución hay un ambiente alegre de trabajo?	X		X		X		
9	¿Los trabajadores en general suelen hablar positivamente de nuestra institución?	X		X		X		
10	¿La directora promueve en los trabajadores actitudes positivas para desempeñar su labor?	X		X		X		
11	¿Existe entre trabajadores de nuestra institución un trato digno y de respeto?	X		X		X		
12	El reconocimiento por tu labor ¿Te motiva a trabajar más?	X		X		X		
DIMENSION 3: COMUNICACION								
13	¿En nuestra institución existe una comunicación interpersonal fluida y asertiva?	X		X		X		
14	Cuando se presentan situaciones problemáticas en nuestra institución ¿Se soluciona conjuntamente con los trabajadores?	X		X		X		
15	¿Se permite a los trabajadores dar propuestas y sugerencias para mejorar el trabajo?	X		X		X		
16	¿Podemos decir que en nuestro trabajo practicamos la escucha activa?	X		X		X		
17	¿Resulta fácil expresar mis opiniones, ideas y sentimiento en mi lugar de trabajo?	X		X		X		

18	¿Puedo comunicarme fácilmente con todos los trabajadores de mi centro de trabajo?	X		X		X	
DIMENSION 4: PROCESOS DE INFLUENCIA							
19	¿En nuestra institución la directora promueve el trabajo colaborativo y en equipo?	X		X		X	
20	¿En nuestra Institución se busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas?	X		X		X	
21	¿Las relaciones de amistad con la directora, generalmente se transforman en favoritismos o privilegios en el trabajo?	X		X		X	
22	¿La directora organiza comisiones según su conveniencia e intereses?	X		X		X	
DIMENSION 5: PROCESOS DE TOMA DE DECISIONES							
23	¿La directora se informa de las partes involucradas en un conflicto para su solución, de acuerdo con las normas establecidas?	X		X		X	
24	Los documentos de gestión de nuestra institución ¿Están debidamente actualizados?	X		X		X	
25	¿En la elaboración de los documentos de gestión participan todos los agentes educativos?	X		X		X	
26	¿En nuestra institución se promueve iniciativas, proyectos y buenas prácticas para la mejora de la calidad educativa?	X		X		X	
DIMENSION 6: PROCESOS DE PLANIFICACION							
27	¿En mi domicilio tengo el ambiente adecuado y las facilidades para realizar mi labor?	X		X		X	
28	¿Las herramientas digitales que utilizo están adaptadas a las necesidades de mi trabajo?	X		X		X	
29	¿El trabajo en nuestra institución está bien organizado?	X		X		X	
30	¿Existe compromiso de la directora con la asignación y uso transparente y racional de los recursos?	X		X		X	
DIMENSION 7: OBJETIVOS DE RENDIMIENTO Y PERFECCIONAMIENTO							
31	¿Se comparte periódicamente a los trabajadores sobre el avance de metas y logro de objetivos?	X		X		X	
32	¿Dispones de información necesaria en calidad y cantidad para desempeñarte en tu trabajo?	X		X		X	
33	Cuando nuestra institución implementa una nueva aplicación informática, nuevos procedimientos, herramientas digitales, etc. ¿La directora	X		X		X	

	promueve orientación, capacitación y formación específica?						
34	¿Participo en los diferentes cursos, talleres y capacitaciones que brinda el Minedu, PerúEduca y otras instituciones?	X		X		X	
35	¿Nuestra institución reconoce tus logros en el ámbito laboral?	X		X		X	
36	¿Se busca formas innovadoras que puedan mejorar la convivencia en nuestro trabajo?	X		X		X	

Observaciones: Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Walter Manuel Vasquez Mondragón DNI: 40769191

Especialidad del validador: Doctor en educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Lima, 09 de setiembre de 2021

Dr. Walter Manuel Vasquez Mondragón
DNI N° 40769191
Tel. 966905999

Firma del Experto Informante

CUARTO EXPERTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION 1: ESTILO DE AUTORIDAD								
1	¿La directora aborda de manera apropiada los problemas que surgen en nuestra institución?	X		X		X		
2	¿La directora tiene el perfil para dirigir nuestra institución educativa?	X		X		X		
3	¿La directora otorga a los trabajadores autonomía en el trabajo de comisiones de documentos de gestión?	X		X		X		
4	¿La directora informa a los trabajadores sobre los asuntos que afectan a nuestra institución?	X		X		X		
5	¿La directora delega asertivamente Responsabilidades?	X		X		X		
6	¿La directora promueve y facilita la comunicación entre las áreas de trabajo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ESQUEMAS MOTIVACIONALES								
7	¿Existe una convivencia armónica entre los trabajadores de nuestra institución?	X		X		X		
8	¿En nuestra institución hay un ambiente alegre de trabajo?	X		X		X		
9	¿Los trabajadores en general suelen hablar positivamente de nuestra institución?	X		X		X		
10	¿La directora promueve en los trabajadores actitudes positivas para desempeñar su labor?	X		X		X		
11	¿Existe entre trabajadores de nuestra institución un trato digno y de respeto?	X		X		X		
12	El reconocimiento por tu labor ¿Te motiva a trabajar más?	X		X		X		
DIMENSION 3: COMUNICACION								
13	¿En nuestra institución existe una comunicación interpersonal fluida y asertiva?	X		X		X		
14	Cuando se presentan situaciones problemáticas en nuestra institución ¿Se soluciona conjuntamente con los trabajadores?	X		X		X		
15	¿Se permite a los trabajadores dar propuestas y sugerencias para mejorar el trabajo?	X		X		X		
16	¿Podemos decir que en nuestro trabajo practicamos la escucha activa?	X		X		X		
17	¿Resulta fácil expresar mis opiniones, ideas y sentimiento en mi lugar de trabajo?	X		X		X		

18	¿Puedo comunicarme fácilmente con todos los trabajadores de mi centro de trabajo?	X		X		X	
DIMENSION 4: PROCESOS DE INFLUENCIA							
19	¿En nuestra institución la directora promueve el trabajo colaborativo y en equipo?	X		X		X	
20	¿En nuestra Institución se busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas?	X		X		X	
21	¿Las relaciones de amistad con la directora, generalmente se transforman en favoritismos o privilegios en el trabajo?	X		X		X	
22	¿La directora organiza comisiones según su conveniencia e intereses?	X		X		X	
DIMENSION 5: PROCESOS DE TOMA DE DECISIONES							
23	¿La directora se informa de las partes involucradas en un conflicto para su solución, de acuerdo con las normas establecidas?	X		X		X	
24	Los documentos de gestión de nuestra institución ¿Están debidamente actualizados?	X		X		X	
25	¿En la elaboración de los documentos de gestión participan todos los agentes educativos?	X		X		X	
26	¿En nuestra institución se promueve iniciativas, proyectos y buenas prácticas para la mejora de la calidad educativa?	X		X		X	
DIMENSION 6: PROCESOS DE PLANIFICACION							
27	¿En mi domicilio tengo el ambiente adecuado y las facilidades para realizar mi labor?	X		X		X	
28	¿Las herramientas digitales que utilizo están adaptadas a las necesidades de mi trabajo?	X		X		X	
29	¿El trabajo en nuestra institución está bien organizado?	X		X		X	
30	¿Existe compromiso de la directora con la asignación y uso transparente y racional de los recursos?	X		X		X	
DIMENSION 7: OBJETIVOS DE RENDIMIENTO Y PERFECCIONAMIENTO							
31	¿Se comparte periódicamente a los trabajadores sobre el avance de metas y logro de objetivos?	X		X		X	
32	¿Dispones de información necesaria en calidad y cantidad para desempeñarte en tu trabajo?	X		X		X	
33	Cuando nuestra institución implementa una nueva aplicación informática, nuevos procedimientos, herramientas digitales, etc. ¿La directora	X		X		X	

	promueve orientación, capacitación y formación específica?						
34	¿Participo en los diferentes cursos, talleres y capacitaciones que brinda el Minedu, PerúEduca y otras instituciones?	X		X		X	
35	¿Nuestra institución reconoce tus logros en el ámbito laboral?	X		X		X	
36	¿Se busca formas innovadoras que puedan mejorar la convivencia en nuestro trabajo?	X		X		X	

Observaciones: Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Francisco Custodio Vargas Vargas DNI: 27280737

Especialidad del validador: Doctor en educación

10 de setiembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante

ANEXO 07 PRUEBA BINOMIAL

Item <i>r</i>	Juez1			Juez2			Juez3			Juez4			Concordancia	Ensayar	P ₀
	Criterios			Criterios			Criterios			Criterios					
	F	B	C	F	B	C	F	B	C	F	B	C			
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0000305	
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0000305	
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0000305	
4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0000305	
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0000305	
6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0000305	
7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0000305	
8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0000305	
9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0000305	
10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0000305	
11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0000305	
12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0000305	
13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0000305	
14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0000305	
15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0000305	
16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0000305	
17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0000305	
18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0000305	
19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0000305	
20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0000305	
21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0000305	
22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0000305	
23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0000305	
24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0000305	
25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0000305	
26	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0000305	
27	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0000305	
28	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0000305	
29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0000305	
30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0000305	
31	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0000305	
32	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0000305	
33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0000305	
34	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0000305	
35	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0000305	
36	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0000305	

15

P= 0.0011

36

0.0000297

P < ., debe ser menor 0.05 para ser considerada un instrumento válido.

CORRELACIÓN NO PARAMÉTRICAS

```

VAR00008
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			VAR00001	VAR00002	VAR00003
Rho de Spearman	VAR00001	Coefficiente de correlación	1,000	,749**	,842**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000
		N	33	33	33
	VAR00002	Coefficiente de correlación	,749**	1,000	,906**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000
		N	33	33	33
	VAR00003	Coefficiente de correlación	,842**	,906**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.
		N	33	33	33
	VAR00004	Coefficiente de correlación	,336	,405*	,377*
		Sig. (bilateral)	,056	,019	,031
		N	33	33	33
	VAR00005	Coefficiente de correlación	,785**	,719**	,812**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
		N	33	33	33
	VAR00006	Coefficiente de correlación	,596**	,693**	,683**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
		N	33	33	33
	VAR00007	Coefficiente de correlación	,774**	,818**	,831**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
		N	33	33	33
	VAR00008	Coefficiente de correlación	,827**	,906**	,949**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
		N	33	33	33

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

CONFIABILIDAD

*Resultado3 [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031
VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL.
/MODEL=ALPHA.

Fiabilidad

[ConjuntoDatos3]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	33	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	33	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	36

ANEXO 09
BAREMOS Y NIVELES

BAREMOS

El Pre-Test y el Post Test tiene un calificativo de 36 puntos siendo la valoración de los ítems de acuerdo a los siguientes aspectos:

Las preguntas positivas son: 1, 2, 3, 4,5, 6, 7,8, 9, 10,11,12, 13,14,15,16, 17, 18, 19,20, 23, 24, 25,26, 27, 28, 29, 30, 31,32, 33, 34,35, 36

N	CN	AV	CS	S
1	2	3	4	5

Las preguntas negativas son 21; 22

N	CN	AV	CS	S
5	4	3	2	1

Baremo General:

Nivel del Clima:

NO SALUDABLE

[36;83]

POR MEJORAR

[84;131]

SALUDABLE

[132;180]

NIVELES Y RANGOS

VARIABLES	Nº ítems	escala y valor	Puntaje	if. De puntaje	Nivelar	Ranque	Indice de equilibrio	Nº de bloque		
CLIMA INSTITUCIONAL	36	5-Siempre 1-nunca	180	36	144	SALUDABLE POR MEJORAR NO SALUDABLE	132 84 36	180 131 83	-48 -47 -47	48 Diferencia de puntaje valor el número de ítems
DIMENSIONES 71										
	Nº ítems	escala y valor	Puntaje	if. De puntaje	Nivelar	Ranque		Nº de bloque		
ESTILO DE AUTORIDAD	6	5-Siempre 1-nunca	Max: 30 Min: 6	24	SALUDABLE POR MEJORAR NO SALUDABLE	L. inferior: 22 superior: 30	22 14 6	30 21 13	-8 -7 -7	8 Diferencia de puntaje valor el número de ítems
ESQUEMAS MOTIVACIONALES	6	5-Siempre 1-nunca	Max: 30 Min: 6	24	SALUDABLE POR MEJORAR NO SALUDABLE	L. inferior: 22 superior: 30	22 14 6	30 21 13	-8 -7 -7	8 Diferencia de puntaje valor el número de ítems
COMUNICACIÓN	6	5-Siempre 1-nunca	Max: 30 Min: 6	24	SALUDABLE POR MEJORAR NO SALUDABLE	L. inferior: 22 superior: 30	22 14 6	30 21 13	-8 -7 -7	8 Diferencia de puntaje valor el número de ítems
PROCESOS DE INFLUENCIA	4	5-Siempre 1-nunca	Max: 20 Min: 4	16	SALUDABLE POR MEJORAR NO SALUDABLE	L. inferior: 15 superior: 20	15 9 4	20 14 8	-5 -5 -4	5 Diferencia de puntaje valor el número de ítems
PROCESOS DE TOMA DE DECISIONES	4	5-Siempre 1-nunca	Max: 20 Min: 4	16	SALUDABLE POR MEJORAR NO SALUDABLE	L. inferior: 15 superior: 20	15 9 4	20 14 8	-5 -5 -4	5 Diferencia de puntaje valor el número de ítems
PROCESOS DE PLANIFICACIÓN	4	5-Siempre 1-nunca	Max: 20 Min: 4	16	SALUDABLE POR MEJORAR NO SALUDABLE	L. inferior: 15 superior: 20	15 9 4	20 14 8	-5 -5 -4	5 Diferencia de puntaje valor el número de ítems
OBJETIVOS DE RENDIMIENTO Y PERFECCIONA	6	5-Siempre 1-nunca	Max: 30 Min: 6	24	SALUDABLE POR MEJORAR NO SALUDABLE	L. inferior: 22 superior: 30	22 14 6	30 21 13	-8 -7 -7	8 Diferencia de puntaje valor el número de ítems

Anexo 10

ENCUESTA

Aplicaciones Historial playfab.com Cereza George, G... Jugar | Super Club... Crea tu página | T... Te damos la bienvenida... Lista de lect...

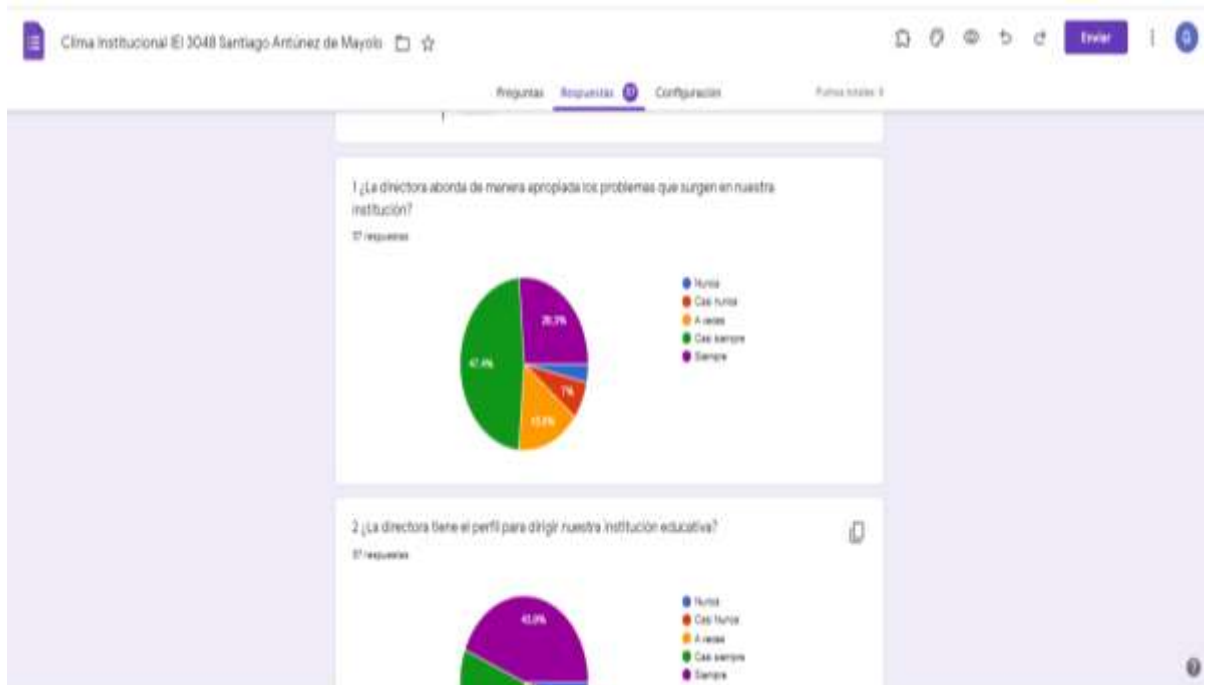
Clima Institucional IEI 3048 Santiago Antúnez de Mayolo

Preguntas Respuestas Configuración Puntos totales: 0

Clima Institucional IEI 3048 Santiago Antúnez de Mayolo

INSTRUCCIONES
Estimado Compañero(a) de trabajo esta encuesta es sobre la percepción del clima institucional en nuestra institución, por lo que solicito tu participación en la resolución de la encuesta adjunta.
A continuación, te presento una serie de enunciados relacionadas con el Clima Institucional de nuestra institución. Te pedimos que respondas lo más honestamente posible.
Por favor lee cada uno de los enunciados y marca la respuesta que creas conveniente. Si bien no hay un límite de tiempo te pedimos que resuelvas este cuestionario lo más pronto posible.
Muchas gracias.

FECHA
Mes, día, año



ANEXO 11

DATA PRETEST

EAut1						EMot1						Com1						Infl1				Desi1				Plan1				Ren1						
1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	1	1	2	1	1
3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	5	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2	1	2
1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	2	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	2	2	2	1	1	2	1	2	2
2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	4	2	4	2	2	3	3	4	2	3	2	2	4	2	2	
2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	
2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	1	1	3	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	
2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	1	1	2	2	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	4	4	
2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	
2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	
2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	1	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	
3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	
2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	3	1	3
2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	3	2	3	1	2	1	2	1	2	
1	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	3	1	2	
3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	1	1	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	
2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	
1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	1	2	1	2	3	2	1	3	
2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	2	
1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	1	
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	1	1	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	
2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	

2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	
2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	
3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3		
2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	4	4	2	2	3	2	2	2	1	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2
2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	4	3	2	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	1	1	
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	
3	4	2	3	3	3	1	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	2	2	2	1	2	1	
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	1	4	4	3	2	4	2	2	2	2	1	2	1	1	1	
3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	1	3	1	2	2	3	3	4	3	4	4	3	2	2	3	1	1	
2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	1	1	2	4	4	2	3	4	4	2	2	1	2	2	2	1	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	1	2	2	
3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	
4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	1	
2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	1	2	3	3	
3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	
1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	1	2	1	2	3	2	1	3	
3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	
2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3
1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	2	1	
1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	2	2	1	2	1	3	1	1	1	3	
2	2	3	2	2	2	2	4	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	2	2	3	2	2	3	4	3	4	4	3	
1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	1	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	1	
2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2
2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	1	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	
2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	
2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	1	1	2	
3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	3	2	3	1	1	2	2	2	2	

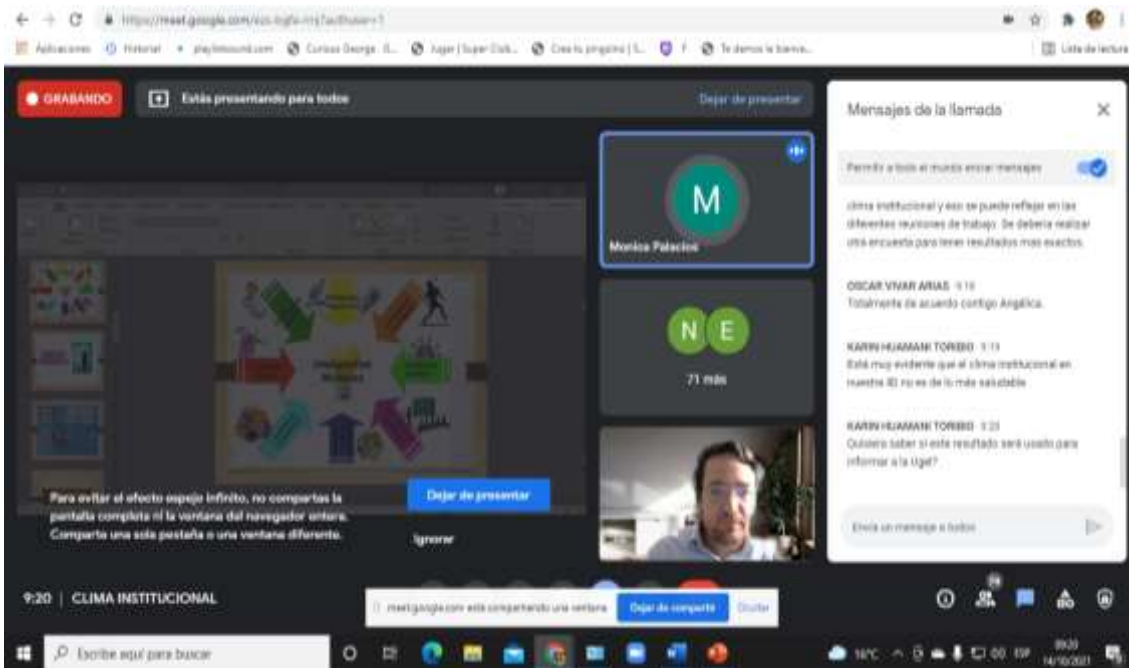
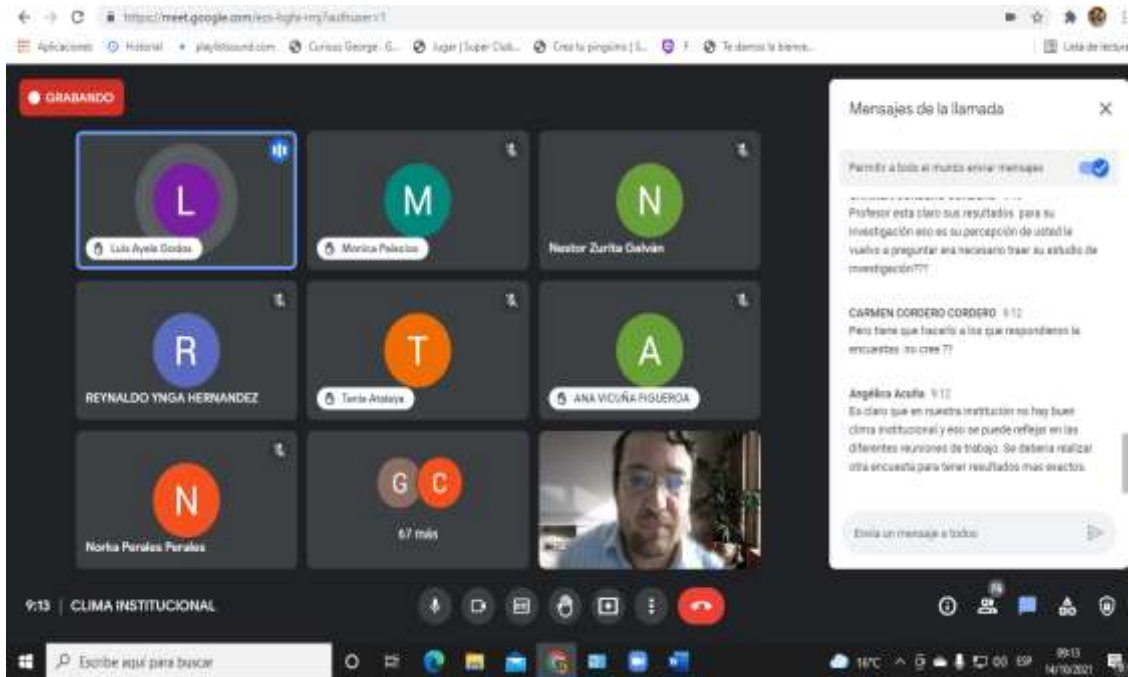
DATA DEL POSTEST

EAut2						EMot2						Com2						Infl2				Desi2				Plan2				Ren2						
3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	3	2	2	2	1	2		
3	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	3	3	5	3	4	3	2	3	3	3	2		
4	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	2	3	3	2	3	3		
2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2		
3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	3	3	3	3	4	3	
2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	
4	4	5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	5	5	3	5	4	3	4	4	4	5	4	2	3	2	3	2	3
4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	5	3	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4
3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	
3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4	
4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	
3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4
4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	2	2	2	3	2	2	
3	2	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	4	5	3	3	2	3	4	4	3	3	
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	
3	3	2	3	4	2	3	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	
3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	1	2	2	3	
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	2	4	2	3	2	2	
4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	5	4	3	5	3	3	
3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	5	5	3	3	4	4	3	4	5	3	3	5	5	4	2	4	3	2	3	2	3	
3	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	
4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	2	2	1	2	3	3	3	
2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	
4	5	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	2	4	3	2	3	4	3	4	
4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5	3	4	3	3	

4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	5	4	3	5	5	4	3	4	5	5	3	3	3	4	4	2	2	3	1	3	2	
3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	3	5	3	3	3	5	4	5	3	2	3	
4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	2	5	3	5	5	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	3	
2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	3	4	4	5	2	3	3	3	3	5	3	5	4	5	3	3	4	3	4	4	1	2	2	3	3	2	
4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	2	2	4	
4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	2	
3	4	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	2	1	2	2	2	1	
4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	4	2	2	3	2	
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	2	1	2	2	3	3	
2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	2	2	2	1	3	2	
3	3	5	4	3	5	5	3	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	4	5	3	3	3	2	3	3	3	2	
4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4		
4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	2	3	
4	5	5	4	4	5	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	1	2	2	3	2	2	
4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	2	2	3	2	
5	4	4	4	5	4	4	2	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	3	5	5		
3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	3	2	4	3	3	3	3	
4	4	3	4	5	5	4	2	4	3	4	5	4	3	3	3	5	3	4	4	4	3	4	3	5	3	5	5	4	2	2	4	2	4	2	3	
3	3	2	3	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	2	3	3	3	
4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	2	2	2	4	3	3	3	
3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	2	2	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5	2	3	3	2	2	1	
3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	2	1	2	2	2	3	
4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	3	3	4	5	5	
4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	3	5	5	4	3	4	5	5	3	4	3	4	4	1	2	2	2	2	2	
4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	
4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	3	3	4	2	
4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	2
2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	2	2	1	2	2	3
4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	3	4	3	4	4	4	4

Anexo 12

EVIDENCIAS DE LOS TALLERES



GRABANDO anabel Lucía Zufuaga Briso está presentando

Go to www.merli.com and use the code 2398 6369

¿A que se comprometen para trabajar en equipo?

9:46 | CLIMA INSTITUCIONAL

Escribe aquí para buscar

17°C 14/10/2021

GRABANDO Cynthia Palomino poma está presentando

<https://meet.google.com/esi-igfo-my?authuser=1>

Aplicaciones Historial playstation.com Curious George - G... Eger | Super Clak... Crea tu página | S... Te damos la bienvenida

9:50 | CLIMA INSTITUCIONAL

Escribe aquí para buscar

17°C 14/10/2021

ANEXO 13

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN

Constancia de autorización de investigación



INSTITUCIÓN EDUCATIVA INDUSTRIAL N° 3048
"SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO"
Av. Los Jazmines N° 385-El Ermitaño-Independencia-UGEL02
Telf.: 522-2943 – Web: ie3048@hotmail.com

Por la presente autorizo al Mg: Gautama Clodomiros Vargas Vargas estudiante de Doctorado en Gestión pública y gobernabilidad de la Universidad Cesar Vallejo a realizar la investigación titulada **Aplicación de la teoría R-Lik en el clima institucional de la IE 3048 Santiago Antúnez de Mayolo. Lima, 2021**

Además, se le autoriza a realizar talleres en contra turno y en la semana de gestión con los docentes, personal administrativo y auxiliares del nivel secundario.

Ermitaño 18 de agosto del 2021



Mg. ROSA E. NOLASCO LOPEZ
DIRECTORA

ANEXO 14. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRAS
	<u>PROBLEMA GENERAL</u>	<u>OBJETIVO GENERAL</u>	<u>HIPOTESIS GENERAL</u>	Clima Institucional	<u>MÉTODO</u>	<u>POBLACIÓN</u>
Aplicación de la Teoría R-Lik en el clima Institucional de la IE 3048 Santiago Antúnez de Mayolo.	¿Qué efectos tiene la aplicación de la "teoría de clima de Rensis Likert" en el mejoramiento del Clima Institucional del personal que labora en la Institución Educativa?	Demostrar el efecto de la aplicación de la teoría R-Lik en el clima institucional de la I.E. 3048 Santiago Antúnez de Mayolo. Lima, 2021.	La aplicación de la teoría R-Lik mejora significativamente el clima institucional de la I.E. 3048 Santiago Antúnez de Mayolo. Lima, 2021.	<u>INDICADORES</u>	Cuantitativo	Personal docente, directivos y auxiliares
	<u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</u>	<u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u>	<u>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</u>	- Liderazgo de la directora	<u>TIPO</u>	<u>MUESTRA</u>
	(1) ¿Qué efectos tiene la aplicación de talleres basados en la teoría R-Lik en el estilo de autoridad y clima institucional de la I.E. 3048 Santiago Antúnez de Mayolo, 2021?	(1) Evaluar el efecto de la aplicación de la teoría R-Lik en el estilo de autoridad y clima institucional de la I.E. 3048 Santiago Antúnez de Mayolo. Lima, 2021.	(1) La aplicación de la teoría R-Lik en el estilo de autoridad mejora significativamente el clima institucional de la I.E. 3048 Santiago Antúnez de Mayolo. Lima, 2021.	- Estructura organizativa	<u>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</u>	Corresponde a los 57 sujetos compuestos por el personal docente, directivos y auxiliares de la IE Santiago Antúnez de Mayolo
	(2) ¿Qué efectos tiene la aplicación de talleres basados en la teoría R-Lik en los esquemas motivacionales y clima institucional de la I.E. 3048 Santiago Antúnez de Mayolo, 2021?;	(2) Evaluar el efecto de la aplicación de la teoría R-Lik en los esquemas motivacionales y clima institucional de la I.E. 3048 Santiago Antúnez de Mayolo. Lima, 2021.	(2) La aplicación de la teoría R-Lik en los esquemas motivacionales mejora significativamente el clima institucional de la I.E. 3048 Santiago Antúnez de Mayolo. Lima, 2021.	- Confianza entre trabajadores	Pre experimental con un solo grupo	
	(3) ¿Qué efectos tiene la aplicación de talleres basados	(3) Evaluar el efecto de la aplicación de la teoría R-Lik en la comunicación y clima		- Trato de la directora con el personal de la institución		
				- Tipo de comunicación entre trabajadores		
				- Maneras de jerarquía de la comunicación		

<p>en la teoría R-Lik en la comunicación y clima institucional de la I.E. 3048 Santiago Antúnez de Mayolo, 2021?;</p> <p>(4) ¿Qué efectos tiene la aplicación de talleres basados en la teoría R-Lik en los procesos de influencia y clima institucional de la I.E. 3048 Santiago Antúnez de Mayolo, 2021?;</p> <p>(5) ¿Qué efectos tiene la aplicación de talleres basados en la teoría R-Lik en los procesos toma de decisiones y clima institucional de la I.E. 3048 Santiago Antúnez de Mayolo, 2021?;</p> <p>(6) ¿Qué efectos tiene la aplicación de talleres basados en la teoría R-Lik en los procesos de planificación y clima institucional de la I.E. 3048 Santiago Antúnez de Mayolo, 2021? y</p> <p>(7) ¿Qué efectos tiene la aplicación de talleres basados en la teoría R-Lik en el objetivo de rendimiento y perfeccionamiento y clima institucional de la I.E. 3048 Santiago Antúnez de Mayolo, 2021?</p>	<p>institucional de la I.E. 3048 Santiago Antúnez de Mayolo. Lima, 2021.</p> <p>(4) Evaluar el efecto de la aplicación de la teoría R-Lik en los procesos de influencia y clima institucional de la I.E. 3048 Santiago Antúnez de Mayolo. Lima, 2021.</p> <p>(5) Evaluar el efecto de la aplicación de la teoría R-Lik en los procesos toma de decisiones y clima institucional de la I.E. 3048 Santiago Antúnez de Mayolo. Lima, 2021.</p> <p>(6) Evaluar el efecto de la aplicación de la teoría R-Lik en los procesos de planificación y clima institucional de la I.E. 3048 Santiago Antúnez de Mayolo. Lima, 2021.</p> <p>(7) Evaluar el efecto de la aplicación de la teoría R-Lik en el objetivo de rendimiento perfeccionamiento y clima institucional de la I.E. 3048 Santiago Antúnez de Mayolo. Lima, 2021.</p>	<p>(3) La aplicación de la teoría R-Lik en la comunicación mejora significativamente el clima institucional de la I.E. 3048 Santiago Antúnez de Mayolo. Lima, 2021.</p> <p>(4) La aplicación de la teoría R-Lik en los procesos de influencia mejora significativamente el clima institucional de la I.E. 3048 Santiago Antúnez de Mayolo. Lima, 2021.</p> <p>(5) La aplicación de la teoría R-Lik en los procesos toma de decisiones y mejora significativamente el clima institucional de la I.E. 3048 Santiago Antúnez de Mayolo. Lima, 2021.</p> <p>(6) (4) La aplicación de la teoría R-Lik en los procesos de planificación mejora significativamente el clima institucional de la I.E. 3048 Santiago Antúnez de Mayolo. Lima, 2021.</p> <p>(7) La aplicación de la teoría R-Lik en el objetivo de rendimiento y perfeccionamiento mejora significativamente el clima institucional de la I.E. 3048 Santiago Antúnez de Mayolo. Lima, 2021.</p>	<p>entre trabajadores de la institución</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivación laboral - Manejo de influencias - Pertinencia de información para la toma de decisiones - Delegación de funciones - Planificación de mi trabajo en casa - Asignación de recursos - Perfeccionamiento profesional - Evaluación de desempeño.
---	--	---	---