



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El Impacto del Programa de Calidad educativa en el clima laboral del nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja, 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTOR**

Br. Carmen Paola, Ortiz Carazas

**ASESOR**

Mg. Jimmy, Díaz Manrique

**SECCIÓN**

Gestión educativa

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y calidad educativa

PERÚ 2017

Página de jurados

---

Dra. Rosalía Zarate Barrial

Presidenta

---

Mg. Luis Torres Cabanillas

Secretario

---

Mg. Jimmy Diaz Manrique

Vocal

### **Dedicatoria**

La presente tesis la dedico ante todo a Dios ya que sin él no hubiera logrado concluir mis estudios, también a mis padres por sus consejos y apoyo, por darme la fuerza y coraje para no desfallecer en mis metas y objetivos.

## **Agradecimiento**

Agradezco infinitamente a Dios por darme la vida y la fuerza espiritual que me impulsa para realizar este trabajo de investigación con esfuerzo y perseverancia.

Agradezco profundamente a los docentes de la facultad de Educación del Programa de Maestría con Mención en Administración en Educación de La Universidad Privada César Vallejo, por su orientación y experiencia en enseñanzas compartidas.

Así mismo al asesor Mg. Díaz Manrique Jimmy por su apoyo y tolerancia en la elaboración del presente trabajo de investigación.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Carmen Paola Ortiz Carazas, con DNI N° 09983513, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Educación, Escuela Académico Profesional de Posgrado, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

12 junio 2017

Br. Carmen Paola Ortiz Carazas

DNI: 09983513

## Presentación

Señores miembros del jurado

Se pone a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado Impacto del programa de calidad educativa en el clima laboral del nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017. Con lo cual cumplimos con lo exigido por las normas y reglamentos de la Universidad y la Asamblea Nacional de Rectores para optar el grado de Maestro en Administración de la Educación. La presente investigación constituye una contribución al mejoramiento del clima laboral, los hallazgos del presente estudio permitirán reforzar la actitud interpersonal e intrapersonal en el Liceo Naval Almirante Guise de San Borja.

En este marco situacional se presenta esta investigación, cuyo objetivo es determinar la influencia del impacto del programa de calidad educativa en el clima Laboral en el nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise del distrito de San Borja 2017, lo que va a permitir brindar conclusiones y sugerencias para mejorar el equilibrio en ambas variables a nivel del diseño cuasi experimental.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad. En el capítulo I, se ha considerado la introducción de la investigación. En el capítulo II, se registra el marco metodológico. En el capítulo III, se considera los resultados a partir del procesamiento de la información recogida. En el capítulo IV se considera la discusión de los resultados. En el capítulo V se considera las conclusiones, en el capítulo VI las recomendaciones y por último, en el capítulo VII se consideran las referencias bibliográficas y los anexos de la investigación.

La autora

## Índice

	Pag.
Página de Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	ix
Índice de Figuras	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>13</b>
1.1 Antecedentes	14
1.2 Fundamentación científica, teórica y humanística	17
1.3 Justificación	28
1.4 Problema	29
1.5 Hipótesis	29
1.5.1 Hipótesis General	29
1.5.2 Hipótesis Específica	29
1.6 Objetivos	30
1.6.1 Objetivo General	30
1.6.2 Objetivos Específicos	30
<b>2. Marco metodológico</b>	<b>32</b>
2.1. Variables	32
2.2. Operacionalización de variables	33
2.3. Metodología	34

2.4. Tipos de estudio	34
2.5. Diseño.	35
2.6. Población, muestra y muestreo	35
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
2.8. Métodos de análisis de datos	38
<b>III Resultados</b>	<b>39</b>
<b>IV Discusión</b>	<b>55</b>
<b>V Conclusiones</b>	<b>58</b>
<b>VII Recomendaciones</b>	<b>61</b>
<b>VIII Referencias</b>	<b>63</b>
<b>Apendice</b>	<b>64</b>





## Índice de Figuras

	Pag.
Figura 1 Modalidades	24
Figura 2 Porcentaje de Pre y Post Test del Liderazgo	40
Figura 3 Barras Motivación	41
Figura 4 Barras Reciprocidad	42
Figura 5 Barras Participación	43
Figura 6 Barras Clima laboral	44

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la influencia del impacto del programa de calidad educativa para mejorar el clima laboral en del nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise del distrito de San Borja, 2017.

El diseño es cuasi experimental y de tipo aplicativo. La investigación es de enfoque cualitativo. La población de estudio fue de 60 docentes, para la recolección de datos en la variable clima laboral se aplicó la técnica de encuesta y el instrumento es un cuestionario de una escala politómica y la confiabilidad de Cronbach que indica una confiabilidad alta, la validez de los instrumentos la brindaron dos temáticos y un metodólogo quienes coinciden en determinar que es aplicable para medir el impacto del programa de calidad educativa en el clima laboral del nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017. Para el proceso de los datos se aplicó el estadístico de U Man de Whitney.

Los resultados obtenidos después del procesamiento y análisis de los datos nos indican que: El Programa de calidad educativa influye significativamente en el clima laboral del nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017. Lo cual se demuestra con la prueba de U Man de Whitney ( $p$  valor =  $.000 < .05$ ).

Palabras Clave: clima laboral, interpersonal e intrapersonal.

### **Abstract**

This research general objective is to determine the influence of the impact of the quality education program to improve the labour climate in the secondary level of the Liceo Naval Almirante Guise of the District of San Borja 2017.

El design is quasi Research is qualitative approach. The study population was 000, for the collection of data in the variable working environment applied technique of survey and instrument a tab of a polytomic scale observation and its reliability of Cronbach indicating a high reliability which indicates a high reliability, the validity of the instruments provided two themed it and a methodologist who agree to determine that it is applicable to instruments to measure the impact of the program of educational quality in the work environment of the secondary level of the Liceo Naval Almirante Guise of San Borja 2017. Para the process of data applied the statistic of Whitney U Mann.

The results obtained after processing and analysis of the data indicates that: quality education program significantly influences the working environment of the secondary level of the Liceo Naval Almirante Guise of San Borja 2017. Which is shown with U Man of Whitney test (p value =.000 &lt;. 05).

Key words: climate work, interpersonal and intrapersonal.

## **I. Introducción**

## 1.1 Antecedentes

### Antecedentes Internacionales

Quiñones, Pérez, Campos y Cuellar (2015), *Clima Organizacional en una Institución de Educación Superior Mexicana*, el objetivo fue estudiar la relación entre el clima organizacional y el área de trabajo, tiempo laborando, tipo de contratación y categoría del personal de una institución de educación. Estudio cuantitativo, descriptivo, transversal, realizado en 201 trabajadores de una institución de educación superior en Jalisco, México. Resultados: El 80% de los trabajadores de la coordinación de tecnologías para el aprendizaje presentaron un índice global muy alto de clima organizacional.

Morales (2015), en su tesis, *Medición de Clima Organizacional en el Colegio Cambridge De Huehuetenango*. El objetivo fue Identificar las percepciones de los docentes respecto del clima organizacional en el Colegio Cambridge de Huehuetenango. La población, estuvo conformada por los colaboradores del área docente del colegio con un total de 34 empleados. Fue una investigación de tipo descriptiva. De acuerdo a los resultados obtenidos se logró determinar que el clima organizacional se encuentra en un nivel aceptable, ya que los colaboradores afirman estar de acuerdo con el ambiente que se respira en la institución.

Contreras (2015), en su tesis, *Propuesta de Mejora de Clima Laboral en una Institución De Educación Superior*. El objetivo fue medir el clima organizacional de una institución de educación superior y proponer un plan de mejora. La población fue de 649 colaboradores de la nómina administrativa, Para obtener la información se aplicó el cuestionario Clima – E, Se concluyó que el clima organizacional en general es saludable, sin embargo, es necesario emprender acciones tal como implementar un plan de carrera y contar con un sistema de reconocimiento, que conlleven a que el grado de satisfacción se eleve.

Barrios (2014), en su tesis *Evaluación del clima organizacional en la dirección departamental de educación de Huehuetenango del país de Guatemala*, dicha investigación fue de tipo básico y descriptiva, la cual tuvo como objetivo evaluar el clima organizacional de la dirección departamental de

educación de Huehuetenango. La población fue de 102 empleados de dicha institución. Se concluyó que de acuerdo a la percepción de los colaboradores se encuentra en un nivel alto, sin embargo, existen tres indicadores que deben mejorarse como lo son claridad, coherencia en la dirección, retribución y valores colectivos.

Segredo (2013), en su tesis, *Evaluación del clima organizacional en instituciones docentes de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana* en la que la investigación fue de tipo básica; el objetivo general fue evaluar el clima organizacional en institución docente de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana en el período de tiempo comprendido de enero a diciembre de 2013, cuyo diseño es descriptivo correlacional, con una población o muestra de 67 docentes, en la cual se concluyó, todas las dimensiones clasifican como clima organizacional.

Cortez (2009), en su tesis, *Diagnóstico del clima organizacional. Hospital Dr. Luis F. Nachón*, cuyo objetivo fue diagnosticar el clima organizacional, se diseñó un estudio descriptivo, transversal y observacional, donde el universo de estudio constó de los 880 trabajadores activos al momento de la recolección de la información. Se utilizó el instrumento de medición propuesto por la OPS para medir CO. En general, se concluyó que el clima organizacional en el hospital no es satisfactorio, siendo la variable de liderazgo la que mejor calificación obtuvo.

### **Antecedentes Nacionales**

Pari y Alata (2015), en la investigación llamada *Clima laboral y síndrome de Burnout en docentes del Colegio Adventista Túpac Amaru, Juliaca – 2015* en la Universidad Peruana Unión en el Perú. La investigación fue de tipo básica y su diseño correlacional, donde el objetivo general fue Determinar la relación existente entre el clima laboral y el síndrome de Burnout que presentan los docentes del Colegio Adventista Túpac Amaru, Juliaca – 2015, utilizando como instrumento una lista de cotejo para una población o muestra de 57 docentes donde se concluye que a un nivel de significancia del 5%, existe correlación indirecta y significativa entre el síndrome de Burnout y el clima laboral en su dimensión de relación en los docentes del Colegio Adventista Túpac Amaru, Juliaca – 2015.

Albañil (2015), desarrolló la investigación llamada *el Clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura* en la Universidad de Piura (Perú). La investigación fue de tipo básica y de diseño correlacional, donde el objetivo general fue describir el clima de trabajo que se vive en la Institución educativa Enrique López Albújar de Piura. El instrumento utilizado fue el cuestionario, para una población o muestra de 58 personas. Se concluyó que la evaluación general del clima de los docentes que han sido encuestados califica como regular y bueno en la institución, Sin embargo, en el reconocimiento por parte de la entidad educativa es percibida como regular y muy bajo. Asimismo, el reconocimiento es un elemento básico de la motivación humana para mejorar el desempeño y hace que las personas se sientan satisfechas y motivadas en el trabajo.

Barriga (2015), desarrolló la investigación llamada *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad Jaime Bausate y Meza de Jesús María* en Lima, el diseño fue de tipo descriptiva correlacional, donde el objetivo general fue establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes de la Universidad Jaime Bausate y Meza de Jesús María (Lima) 2016, utilizando el instrumento de cuestionario , para una población o muestra de 40 docentes en la cual se concluyó que entre el diseño organizacional y en el desempeño docente si existe relación en la Universidad Jaime Bausate y Meza de Jesús María.

Soto(2014), desarrolló la investigación llamada *Manejo del talento humano y el clima laboral en las instituciones educativas Politécnico Regional del Centro y Mariscal Castilla del distrito el Tambo en Huancayo* con un diseño descriptivo, y donde el objetivo general fue los docentes de dicha institución , se utilizó como instrumento el cuestionario para una población o muestra de 79 docentes en la cual se concluyó que en un adecuado manejo del talento humano no se da un adecuado ambiente de trabajo en las instituciones educativas Politécnico Regional del Centro y Mariscal Castellall de la provincia de Huancayo, departamento de Junín y esto indica que, si bien el manejo del talento humano se da, para la mayoría de encuestados, como adecuado, sin embargo para la mayoría el clima laboral se da medianamente adecuado, por lo que no existe relación entre ambas variables.



Torres y Zegarra (2014), desarrolló la investigación llamada *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno – Perú*, en la cual la investigación fue de tipo básica, donde el objetivo general fue determinar el clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno 2014, utilizando como instrumento el cuestionario ,el diseño fue descriptivo correlacional para una población o muestra de 133 docentes, en la cual se concluyó que existe una relación directa positiva entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno 2014, estableciéndose que a mejor clima organizacional, existe mejor desempeño laboral.

Los estudios anteriores, demuestran que la medición del clima laboral en todo tipo de empresa u organización, la cual involucra: capacitación, incentivos, reconocimientos, ascensos, rotaciones, bienestar, mejora instrumental o maquinarias, vestuario, equipos de protección, etc., lo que nos permite, concluir que el clima laboral es tomado conceptualmente como clima organizacional.

## **1.2 Fundamentación científica, teórica y humanística**

### **Definición de clima laboral (organizacional)**

Según Contreras (2015), citando a Chiavenato (2000), indicó:

El clima laboral es el ambiente interno que viven los empleados en una organización. El mismo está compuesto por relaciones interpersonales, trato entre compañeros de trabajo, jefe y subordinados. Por su parte Hall (2002), manifiesta que el clima organizacional se comprende como las percepciones que tienen los empleados en relación al ambiente laboral, las cuales influyen directa o indirectamente en la conducta de los trabajadores.

Según Mintzberg (1988), el Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, como la estructura social y organizacional, niveles de tecnología, procesos de decisión, identificación de necesidades de los miembros de la organización, entre otros. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en dicho

ambiente, con motivación y entusiasmo o con desagrado y temor. El Clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral, en cuanto a las actividades desempeñadas, actitudes de las personas y sentimientos que puedan generar en cuanto a la satisfacción de la labor que desempeña, en este sentido, Gordon (1997), plantea el concepto de clima, remitiendo a una serie de aspectos propios de la organización. Se trata de un concepto multidimensional, a diferencia de otros que están referidos a procesos específicos que tienen lugar en la organización, tales como el poder, el liderazgo, el conflicto o las comunicaciones. (p.15)

### **Importancia del Clima Organizacional**

Según Contreras (2015), explicó:

El clima laboral incide en el comportamiento de los trabajadores y por ende en su productividad, es por ello que la medición y análisis del mismo han cobrado vigencia, ya que a través de estrategias de mejora es posible contar con un clima sano, coincidiendo con lo expuesto, Robbins y Coulter (2005), afirman que es importante diagnosticar el clima organizacional ya que el mismo incide en la productividad, ausentismo, niveles de rotación, sentido de pertenencia y en satisfacción laboral. Según Hunt (1993), el Clima no se ve ni se toca, pero tiene una existencia real que afecta todo lo que sucede dentro de la organización y a su vez el clima se ve afectado por casi todo lo que sucede dentro de esta. Una organización tiende a atraer y conservar a las personas que se adaptan a su clima, de modo que sus patrones se perpetúen. Un clima laboral estable, es un factor intangible que representa una inversión a largo plazo. Los directivos de las organizaciones deben percatarse de que él mismo forma parte del activo de la empresa y como tal deben valorarlo y prestarle la debida atención. (pp.15-16)

## **Clases de clima organizacional**

Según Contreras (2015), citando a Likert (2000), explicó:

Las organizaciones se caracterizan por su modelo de comportamiento lo cual conlleva a que existan diferentes climas laborales, dentro de los cuales se puede mencionar:

**Clima Autoritario:** La dirección no confía en los trabajadores, el ambiente que se percibe es de temor, no existe mucha relación entre jefes y subordinados y el proceso de toma de decisión es exclusivo de los jefes.

**Clima paternalista:** se propicia la confianza entre jefes y subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores, los supervisores manejan mecanismos de control, la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados.

**Clima consultivo:** se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados, se permite a los empleados tomar decisiones específicas, existe la delegación. La atmósfera está definida por el dinamismo y la administración funcional en base a objetivos por alcanzar. El clima de esta clase de organizaciones es de confianza y hay niveles altos de responsabilidad.

**Clima participativo:** en este clima existe la plena confianza en los empleados por parte de la dirección, toma de decisiones que persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma ascendente y descendente. (pp.17-18)

## **Características del clima organizacional**

Según Contreras (2015), citando a Goncalves (1997), señaló

Demuestra la interacción entre características personales y organizacionales, la cuales reflejan a través de las siguientes características:

a) Cuando se señala el clima se refiere al ambiente en donde el empleado de una organización se desenvuelve; este puede ser interno o externo.

b) Lo que determina el clima organizacional en una empresa es cómo el empleado percibe estos factores, y la aplicación de estos en su entorno.

c) El estado del clima afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización.

Los factores de una organización, tanto internos como externos, determinan el clima organizacional de una empresa. Éstos afectan las motivaciones de los miembros de la entidad y su comportamiento, repercuten en la productividad, satisfacción, rotación de personal, adaptación a los cambios, entre otros. Sin embargo, el comportamiento de los colaboradores en una empresa no es el resultado de los factores organizacionales existentes dentro de ella, sino depende de las percepciones que tenga el trabajador de cada uno de estos. Estas obedecen en buena medida a las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la organización (Chiavenato, 2000). (pp.19-20)

### **Medición del ambiente laboral**

Según Contreras (2015), definió::

Existen diferentes mecanismos para evaluar el clima laboral, uno de los más comunes es la aplicación de una encuesta o cuestionario a través del cual se puede conocer la percepción de los trabajadores, según Baguer (2005), si la misma se realiza de forma adecuada, la interpretación es sencilla, la aplicación puede realizarse por medios electrónicos, continúa afirmando el autor, que los resultados de una encuesta son la fotografía del clima laboral de la organización. La misma debe garantizar al trabajador plena confidencialidad. Para llevar cabo la medición del clima laboral, es necesario tener claro los elementos que se desea evaluar y en los cuales la organización puede incidir, caso contrario puede producir falsas expectativas en los colaboradores. Al respecto Baguer (2005), indica que los elementos básicos a evaluar son: calidad del liderazgo, flexibilidad en reglas y

procedimientos, delegación de responsabilidad, recompensas, motivación, oportunidades y comunicación.

Rivas (2002), sugiere medir el clima laboral por medio de las siguientes dimensiones: • Actitudes hacia la compañía y la gerencia de la empresa • Actitudes hacia las oportunidades de ascenso • Actitudes hacia el contenido del puesto • Actitudes hacia la supervisión • Actitudes hacia las recompensas financieras • Actitudes hacia las condiciones de trabajo • Actitudes hacia los compañeros de trabajo En conclusión, la medición de clima laboral en una empresa varía según la naturaleza de la misma, por lo que las variables a evaluar deben ser propuestas por profesionales que conozcan la empresa, sus objetivos, visión y misión guiadas por el verdadero sentido del clima laboral, medir la satisfacción de los empleados. (pp. 20-21)

### **Teoría del Clima Organizacional**

Según Peña, Díaz y Olivares (2015), determinaron::

Existen muchas teorías para estudiar el clima organizacional, sin embargo nos centraremos en la Teoría de los Sistemas de Likert (1968), la cual establece que el comportamiento de los subordinados es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. Por lo tanto, se afirma que la reacción está determinada por la percepción. La teoría de Likert es una de las más dinámicas y explicativas del clima, postula el seguimiento y establecimiento del clima participativo como el que puede facilitar la eficacia individual y organizacional de acuerdo con las teorías contemporáneas de la motivación que estipulan que la participación motiva a las personas a trabajar. Toda organización que emplee métodos que aseguren la realización de sus fines y aspiraciones de sus miembros, tiene un rendimiento superior.

Los resultados obtenidos por una organización como la

productividad, ausentismo, tasas de rotación, rendimiento, satisfacción de los empleados, influye en la percepción del clima. De acuerdo a lo anterior Likert propone una teoría de análisis y diagnóstico del sistema organizacional basado en tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización, las cuales influyen en la percepción individual del clima: Las variables causales llamadas también variables independientes, son las que están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de estas variables se encuentran la estructura de la organización y su administración, reglas, decisiones, competencia y actitudes. Si las variables independientes se modifican, hacen que se modifiquen las otras variables. Las variables intermedias, reflejan el estado interno y la salud de una empresa y constituyen los procesos organizacionales de una empresa. Entre ellas están la motivación, la actitud, los objetivos, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones. Las variables finales, denominadas también dependientes son las que resultan del efecto de las variables independientes y de las intermedias, por lo que reflejan los logros obtenidos por la organización, entre ellas están la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas. La combinación de dichas variables, Likert llega a tipificar cuatro tipos de sistemas organizacionales, cada uno de ellos con un clima particular: 1).- Sistema Autoritario o explotador las decisiones se toman sólo en la cumbre de la organización los procesos de control se hallan centralizados y formalizados. La comunicación es de arriba abajo. Este tipo de sistema se caracteriza por la desconfianza. La motivación básica es el miedo y la coerción. 2).- Sistema Paternalista también se centraliza el control, pero hay una mayor delegación; se premia y castiga. El clima se basa en relaciones de confianza condescendiente desde la cumbre hacia la base y la dependencia a la inversa. 3).- Sistema Consultivo busca la opinión de los empleados, la comunicación es en dos sentidos, mayor grado de

descentralización y delegación de las decisiones. 4).- Sistema Participativo los empleados pueden tomar decisiones, dicho proceso distribuido en distintos lugares de las organizaciones, la comunicación es en dos sentidos; el clima de este tipo de organización es de confianza y se logran altos niveles de compromiso de los trabajadores con la organización y sus objetivos. (pp.17-18)

### **Modelos de Diagnóstico Organizacional**

Según Peña, Díaz y Olivares (2015), citando Chagala (2011) señalaron:

Modelos de diagnóstico buscan estructurar el estudio de la organización. El modelo tiene el propósito de explicar el funcionamiento de la organización, de sus elementos centrales y de las formas de relación entre estos elementos. “Un modelo se encuentra formado por un conjunto de variables y conceptos interrelacionados de tal forma que permite dar una explicación coherente del funcionamiento organizacional” Rodríguez, (2001) citado por Chagala (2011). Para fines de este estudio solo se tomarán en cuenta los modelos que están orientados al comportamiento humano. “Esos modelos tienen como misión comprender lo que los empleados hacen o dejan de hacer, no lo que realizan otros recursos como las máquinas” (Burke, 1988). Los modelos orientados al comportamiento humano: Modelo de seis casillas de Marvin Weisbord, Modelos de Congruencia de David Nadler y Michael Tushman, Modelo pragmático emergente de Harvey A. Hornstein y Noel M. Tichy, Modelo de contingencia de Paul Lawrence y Jay Lorsch, Modelo de desempeño organizacional de David Hanna y Modelo de las 7 S. Para efectos de esta investigación y debido a las necesidades de la organización se elige el Modelo de Weisbord el cual facilita el diagnóstico de Clima Organizacional. En la Figura 1 se presenta el Modelo de Weisbord (1976) que mide seis variables: Propósitos, Estructura, Relaciones, Recompensas, Liderazgo y Mecanismos auxiliares; incluyendo una variable adicional llamada

Actitud hacia el cambio la cual formula preguntas clave de diagnóstico para cada una de las variables. Facilita el diagnóstico de problemas provocados por la influencia del medio ambiente externo, examinando en forma sistemática los procesos y las actividades de cada subsistema de la organización, buscando señales de problemas y el reflejo que estas acciones han tenido en cada uno de ellos.

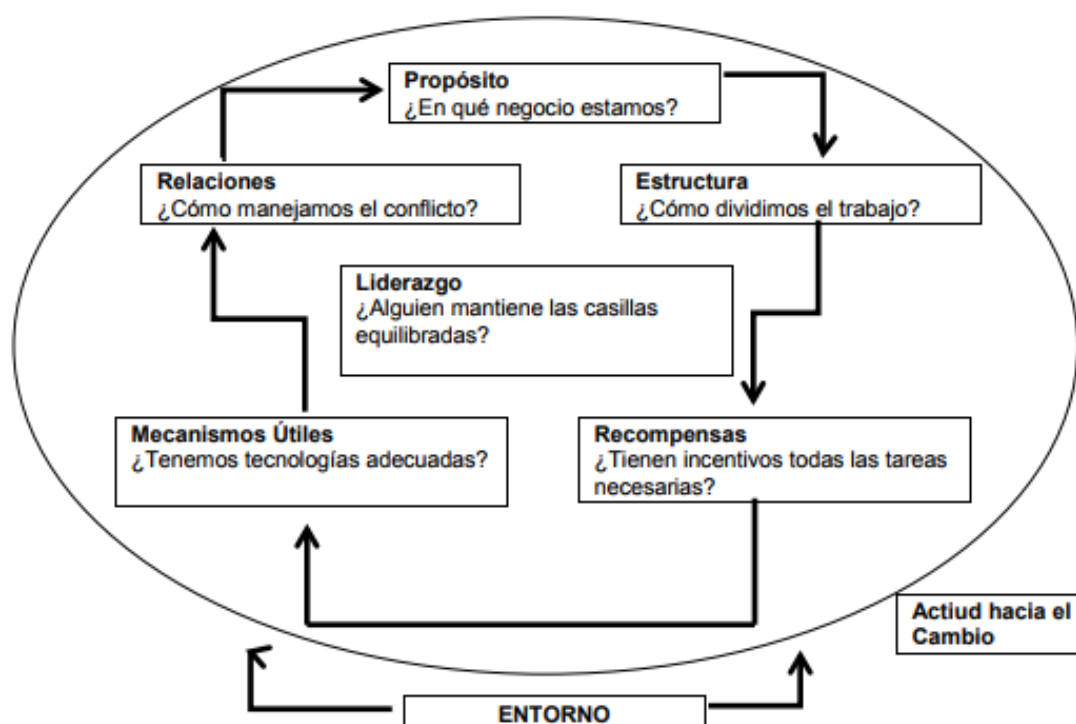


Figura 1. Modelo de las seis casillas de Marvin Weisbord.

Marvin Weisbord (1976), citando a Peña, Díaz y Olivares (2015).

Expresó:

Los hallazgos encontrados por Arias (2007), menciona que el clima organizacional en la institución es definido como positivo, pero existen oportunidades de mejora; en cuanto a que la comunicación sea más efectiva y cordial, así como a la equidad en la asignación de cursos y ascensos y estudiar la aplicación de incentivos y en cuanto a sus condiciones físicas para la realización del trabajo son óptimas. Verdugo, et al (2008) en su estudio encontraron que en las empresas estudiadas, existe un



área de oportunidad en los factores de recompensas, liderazgo y actitud a cambiar. Consideran como fundamental la acción decidida de los líderes, iniciando con una planeación estratégica en la empresa. Ruíz, et al. (2012) en un estudio que efectuaron en la Empresa Petróleos Mexicanos en Poza Rica, Veracruz, realizan un diagnóstico que permita conocer y medir el clima laboral percibidos por los trabajadores para determinar los factores que lo definen; detectando que los empleados cuentan con el equipo, soporte requerido para la realización del trabajo y las condiciones ambientales adecuadas; así como el grado en que perciben el ambiente laboral interno es de cooperación; la posibilidad de participación en la definición de objetivos y en la toma de decisiones, ya que se cuenta con los conocimientos, habilidades y actitudes del trabajador para desempeñarse en su puesto, aunque se observa un limitado grado de identificación con los objetivos y programas de la organización como un todo y mostrando una falta de sentimiento de unidad compartida para formar parte de ella. (pp. 18-19)

### **Dimensiones para el análisis del clima organizacional**

Según Cortez (2009), definió:

El modelo de análisis de clima organizacional, propuesto por la OPS, define 4 grandes dimensiones de evaluación que, a su vez, se dividen 4 variables cada una. A continuación, se presentan ad integran los conceptos para cada una:

Liderazgo: Influencia que ejerce un individuo en el comportamiento de otras personas en la búsqueda, eficiente y eficaz, de objetivos previamente determinados, por medio de la habilidad de orientar y convencer a otras para ejecutar, con entusiasmo, las actividades asignadas.

a) Dirección. Proporciona el sentido de orientación de las actividades de una unidad de trabajo, estableciendo los objetivos perseguidos e identificando las metas que se deben alcanzar y los medios para lograrlo.

b) Estimulo de la excelencia. Pone énfasis en la búsqueda de mejorar constantemente, mediante la incorporación de nuevos conocimientos e instrumentos técnicos. Promueve y asume la responsabilidad en cuanto a la calidad de los productos esperados y el impacto efectivo de la actividad institucional.

c) Estimulo del trabajo en equipo. - Busca el logro de objetivos comunes. Conocer y compartir hacia donde se quiere llegar.

d) Solución de conflictos. - Diferencias de percepciones e intereses que compiten sobre una misma realidad, por lo que el grupo debe confrontar estos problemas para resolverlos.

Motivación: Conjunto de reacciones y actitudes naturales, propias de las personas, que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio se hacen presentes.

a) Realización personal: Se lleva a cabo dentro de un contexto ocupacional en el cual la persona aplica sus habilidades.

Reconocimiento de la aportación. - Cuando la organización reconoce y da crédito al esfuerzo realizado por cada persona, en la ejecución de las tareas asignadas para el logro de los objetivos, posee un alto potencial motivador, ya que satisface las necesidades de realce del ego.

b) Responsabilidad. Capacidad de las personas a responder por sus deberes y por las consecuencias de sus actos.

c) Adecuación de las condiciones de trabajo Las condiciones ambientales, físicas y psicosociales, en que se realiza el trabajo, así como la calidad y cantidad de los recursos que se suministran para el cumplimiento de las funciones asignadas, debe ser congruente con la naturaleza misma del trabajo.

Reciprocidad: Relación de dar y recibir, mutuamente, entre el individuo y la organización.

a) Aplicación del trabajo. Las personas deben sentir la necesidad de responder, en forma adecuada y favorable, por el desarrollo del medio que los rodea, mediante su trabajo.

b) Cuidado del patrimonio institucional. Cuidado que los funcionarios exhiben de los bienes o las cosas materiales de la

institución, además del fortalecimiento y defensa del prestigio y valores de la imagen institucional.

c) **Retribución.** La organización tiene que optimizar los contenidos retributivos, de las relaciones laborales, en beneficio de sus empleados, para contribuir a su realización personal y desarrollo social.

d) **Equidad.** Acceso a las retribuciones por medio de un sistema equitativo que trate a todos en condiciones de igualdad en trabajo y beneficios.

**Participación:** Contribución de los diferentes individuos y grupos formales e informales, en el logro de objetivos.

a) **Compromiso por la productividad.** Se da en la medida en que cada individuo y unidad de la organización, realiza con óptima eficacia y eficiencia el servicio que le corresponde, mediante el cumplimiento de las funciones individuales y de las reparticiones conforme a estándares de calidad y cantidad preestablecidos. Para lograr que exista un compromiso con la productividad, es necesario que se establezcan ciertas condiciones:

Parámetro de referencia de la productividad

Parámetro de referencia del rendimiento

Aceptación de metas comunes

Responsabilidad común

Intercambio de evaluaciones sobre el rendimiento

b) **Compatibilidad de intereses.** Integrar diversidad de componentes en una sola dirección y cumplir objetivos institucionales. Existen retos para lograr la participación organizada:

Competencia para obtener recursos limitados,

Distribución del poder,

Tendencias a la autonomía o Intercambio de información. La existencia del flujo de información, entre los grupos, es fundamental para el desarrollo de metas comunes.

**Involucramiento en el cambio.** - Los organismos se encuentran en constante movimiento y el hombre no puede quedarse atrás, por

lo que debe adoptar una postura y una actitud que se comprometa al cambio, lo oriente y promueva, para un buen desarrollo de la organización. (pp.19-23)

### **1.3 Justificación**

#### **Justificación Teórica**

.Desde el punto de vista teórico, la investigación es importante porque comprobará la contribución del estudio al conocimiento científico del colegio y del país en materia educativa, específicamente en cuanto a los factores que están asociados al clima laboral de los trabajadores de una institución educativa de San Borja. El presente trabajo de investigación, pretende demostrar y confirmar la influencia que puede ejercer un Programa de calidad para la mejora el clima laboral en el nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja en el año 2017.

#### **Justificación practica**

En cuanto a los alcances a nivel práctico, con el estudio se podrá contribuir a la solución del problema de la deficiencia del clima laboral educativo y hacerla más competitiva a la luz de los grandes avances científicos y tecnológicos del mundo moderno y de la necesidad de formar estudiantes capaces de enfrentar la difícil situación que demanda el mercado laboral actual a través de un desempeño docente óptimo.

#### **Justificación metodológica**

Desde el punto de vista metodológico, la investigación va a validar un instrumento que podría ser utilizado para la realización de futuras investigaciones en el campo de la gestión educativa. El trabajo tiene importancia complementariamente por que pretende crear una cultura laboral que permita correlacionar la actitud de los trabajadores de la educación con la responsabilidad de su trabajo redundando a la comunidad educativa mejores rendimientos, asumiendo instituciones más fuertes y motivadas. En un ambiente con una cultura organizacional fuerte, con participación compartida, con liderazgo carismático, con buena relación, limitados conflictos, los

trabajadores de la educación experimentan una mayor satisfacción en su labor y una productividad mejorada.

## **1.4 Problema**

### **Problema general**

¿Cómo influye el Impacto del programa de calidad educativa en el clima laboral del nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017?

### **Problema específico:**

1. ¿Cómo influye el Impacto del programa de calidad educativa en el liderazgo del nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017?
2. ¿Cómo influye el Impacto del programa de calidad educativa en la motivación del nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017?
3. ¿Cómo influye el Impacto del programa de calidad educativa en la reciprocidad el nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017?
4. ¿Cómo influye el Impacto del programa de calidad educativa en la participación secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017?

## **1.5 Hipótesis**

### **Hipótesis General**

El Programa de calidad educativa influye significativamente en el clima laboral del nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017

### **Hipótesis Específicas**

1. El programa de calidad educativa influye en el liderazgo del nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017.
2. El programa de calidad educativa influye en la motivación del nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017.
3. El programa de calidad educativa influye en la reciprocidad el nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017.
4. El programa de calidad educativa influye en la participación secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017.

## **1.6 Objetivos**

### **1.6.1 Objetivo General**

Determinar la influencia del Impacto del programa de calidad educativa en el clima Laboral del nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise del distrito de San Borja 2017.

### **1.6.2 Objetivos Específicos**

1. Determinar la influencia del Impacto del programa de calidad educativa en el liderazgo del nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017.
2. Determinar la influencia del Impacto del programa de calidad educativa en la motivación del nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017.
3. Determinar la influencia del Impacto del programa de calidad educativa en la reciprocidad el nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017.
4. Determinar la influencia del Impacto del programa de calidad educativa en la participación secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017.

## **II. Marco metodológico**

## 2.1. Variables

### **Clima laboral (organizacional)**

Es una cualidad relativamente persistente en las escuelas que se ve afectada por elementos diversos de la estructura y el funcionamiento de la organización, como, por ejemplo, por el estilo de liderazgo que se ejerza en esa organización que está basada en concepciones colectivas y que influye en la conducta de los miembros de la organización. Cortez (2009, 19)

### **Dimensiones**

**Liderazgo.** - Influencia que ejerce un individuo en el comportamiento de otras personas en la búsqueda, eficiente y eficaz, de objetivos previamente determinados, por medio de la habilidad de orientar y convencer a otras para ejecutar, con entusiasmo, las actividades asignadas. Cortez (2009, 19)

**Motivación.** - Conjunto de reacciones y actitudes naturales, propias de las personas, que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio se hacen presentes. Cortez (2009, 20)

**Reciprocidad.** - Relación de dar y recibir, mutuamente, entre el individuo y la organización. Cortez (2009, 21)

**Participación.** - es la contribución de los diferentes individuos y grupos formales e informales, en el logro de objetivos. Cortez (2009, 22)



## 2.2. Operacionalización de variables

*Tabla 1 Operalización de la variable Clima Laboral*

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Escala	NIVELES Y RANGOS
Liderazgo	Dirección	<i>Del 1 al 20</i>		
	Solución de conflictos			
	Estímulo del trabajo en equipo			
	Estímulo de la excelencia			
Motivación	Realización personal	Del 21 al 40	3.Siempre 2. A veces 1.Nunca	Alto ( 246 - 335)
	Reconocimiento de la aportación			Medio (157- 245 )
	Responsabilidad			
	Adecuación de las condiciones de trabajo			Bajo
Reciprocidad	Aplicación del trabajo	Del 41 al 60		(67- 156 )
	Cuidado del patrimonio institucional			
	Retribución			
	Equidad			
Participación	Compromiso por la productividad	<i>Del 61 al 67</i>		
	Intercambio de información			
	Involucramiento en el cambio			
	Compatibilidad de intereses			

*Fuente: Cortez (2009)*

### 2.3. Metodología

Método hipotético deductivo, porque está basado en la demostración de las hipótesis, manifiesta Bernal (2006), indicó que “el método hipotético deductivo consiste en procedimientos que parte de una aseveración en calidad de hipótesis, deducción de las conclusiones que dan contraste con los hechos” (p.56).

### 2.4. Tipos de estudio

El tipo de estudio según la investigación es aplicado. Al respecto Hernández, Fernández, y Baptista (2010), señalaron:

Se refiere a un estudio en el que se manipulan intencionalmente una o más variables independientes (supuestas causas-antecedentes), para analizar las consecuencias que la manipulación tiene sobre una o más variables dependientes (supuestos efectos-consecuentes), dentro de una situación de control para el investigador. (p.121)

**Finalidad:** Aplicada, es a utilización de los conocimientos en la práctica, para resolver problemas prácticos inmediatos y aplicarlos en provecho de la sociedad.

**Carácter:** Cuantitativa trata de fenómenos observables, susceptibles de cuantificación de los fenómenos educativos, haciendo un uso generalizado del análisis estadístico y de los datos objetivos y numéricos.

**Alcance:** Como explica Hernández, Fernández & Baptista (2010), cuando se habla sobre el alcance de una investigación no se debe pensar en una tipología, ya que más que una clasificación, lo único que indica dicho alcance es el resultado que se espera obtener del estudio. Por su alcance es Sincrónica: busca conocer como es un fenómeno social en un momento determinado.

## 2.5. Diseño.

La investigación es de diseño cuasi-experimental que utiliza dos grupos uno experimental y otro de control, que Hernández, Fernández y baptista (2010) indicaron:” Los diseños cuasi experimentales también manipulan deliberadamente, al menos, una variable independiente para observar su efecto y relación con una o más variables dependientes.” (p.188)

El diseño cuasi-experimental de la investigación obedece al siguiente esquema:

Grupo Experimental:	O <sub>1</sub>	X	O <sub>2</sub>
Grupo de Control:	O <sub>3</sub>		O <sub>4</sub>

Dónde:

- O1 : Medición antes de la variable dependiente del grupo experimental.
- X : Variable Independiente (Programa mejorando comunicación).
- O2 : Medición después de la variable dependiente del grupo experimental.
- O3 : Medición antes de la variable dependiente del grupo de control.
- O4 : Medición después de la variable dependiente del grupo de control.

## 2.6. Población, muestra y muestreo

De acuerdo con Hernández, Fernández y Batista (2014) “la población es el conjunto de todos los casos que recuerdan con determinadas especificaciones. la población debe situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo de trabajo” (p.174).

La población de la investigación está constituida por todos los profesores del nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise del distrito de San Borja 2017, los cuales son 60 profesores.

## 2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

**Tabla 2**

*Cuadro de distribución de las técnicas e instrumentos de recolección de datos*

<b>Variable</b>	<b>Técnica</b>	<b>instrumento</b>
Clima Laboral	Encuesta	Cuestionario

Fuente propia

### **Ficha técnica del instrumento de medición**

Cuestionario: Clima laboral

Autor: Cortez(2009).

Adaptado: Carmen Ortiz Carazas. Universidad Cesar Vallejo. 2017

Campo de Aplicación: Docentes de Institución Educativa Privada

Validez: De contenido, por opinión de tres expertos

Confiabilidad. Por consistencia interna, a partir del análisis del coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach = 0.861

Aspectos a Evaluar: El test está constituido por 67 ítems distribuidos en 4 áreas. a continuación, se detalla:

- Área I: Liderazgo: Constituido por 20 ítems
- Área II: Motivación: Constituido por 20 ítems
- Área III: Reciprocidad: Constituido por 20 ítems
- Área IV: Participación: Constituido por 7 ítems.

Calificación: Según escala de tipo Likert siempre, a veces, nunca

Categorías: Alto (246-335) Medio (157 -245) Bajo (67 - 156)

### **Validez y Confiabilidad**

**La validez:** de los instrumentos está dada por el juicio de expertos

**Tabla 3***Relación de Validadores*

Validador	Resultado
Mg. Jimmy Diaz M.	Aplicable
Dr. Hector Santamaría R	Aplicable
Mg. Luis Torres	Aplicable

**Confiabilidad**

El instrumento se sometió a la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, su ventaja reside en que no es necesario dividir en dos mitades a los ítems del instrumento de medición, simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente. En este caso la prueba piloto se realizó con 67 ítems.

**Tabla 4***Confiabilidad de la Prueba de Clima laboral*

N de elementos	
,861	21

*Fuente:* Elaboración Propia (2017)

Interpretación:

Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231), sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

Coeficiente alfa  $>.9$  es excelente

Coeficiente alfa  $>.8$  es bueno

Coeficiente alfa  $>.7$  es aceptable

Coeficiente alfa  $>.6$  es cuestionable

Coeficiente alfa  $>.5$  es pobre - Coeficiente alfa

De acuerdo a los resultados consideramos que es excelente (0.969)

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

### **Análisis descriptivo:**

Se tabularán y organizarán los datos en función de las dimensiones y objetivos de la investigación, elaborándose las bases de datos correspondientes.

Se presentarán los datos en tablas de frecuencia y en figuras adecuadas para permitir su interpretación.

### **Análisis inferencial:**

Considerando que las variables son de naturaleza cualitativa y que en ambas se consideran escalas para establecer tanto el nivel de desarrollo de las competencias como el nivel de empleabilidad, corresponde emplear pruebas no paramétricas para determinar la causalidad entre ellas.

## **2.9 Aspectos Éticos**

La presente investigación ha sido elaborada de manera responsable, con datos reales, sin alteraciones realizadas por la investigadora, sin esconder la naturaleza de la investigación y sin comprometer la intimidad de los docentes.

### **III. Resultados**

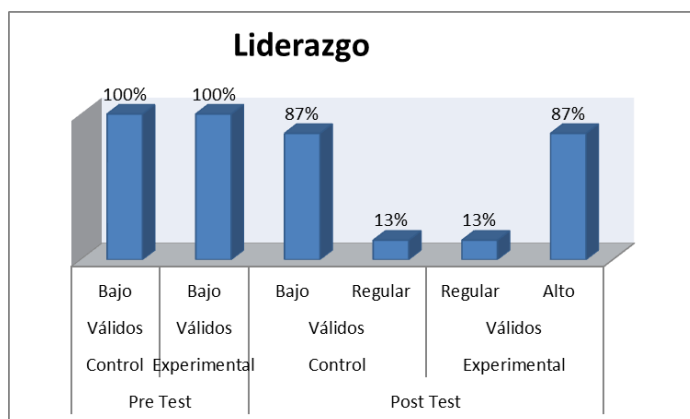
## Estadística descriptiva

**Tabla 5**

*Pre y Post Test del Liderazgo*

<b>Pre Test liderazgo (agrupado)</b>						
Grupo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Control	Válidos	Bajo	30	100,0	100,0	100,0
Experimental	Válidos	Bajo	30	100,0	100,0	100,0
<b>Post Test liderazgo (agrupado)</b>						
Grupo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Control	Válidos	Bajo	26	86,7	86,7	86,7
		Regular	4	13,3	13,3	100,0
		Total	30	100,0	100,0	
Experimental	Válidos	Regular	4	13,3	13,3	13,3
		Alto	26	86,7	86,7	100,0
		Total	30	100,0	100,0	

En la tabla 5 y figura 2, los docentes del grupo control en el Pre Test poseen en un 100% el nivel de liderazgo bajo. En el pre Test, el grupo experimental, los docentes presentan en un 100% un nivel de liderazgo bajo. En el Post test, el grupo control de los docentes presentan un 86% de liderazgo bajo y regular con un 13,3%. En el grupo experimental del post Test presenta con un 13,3% un nivel de liderazgo regular y alto con 86,7%.



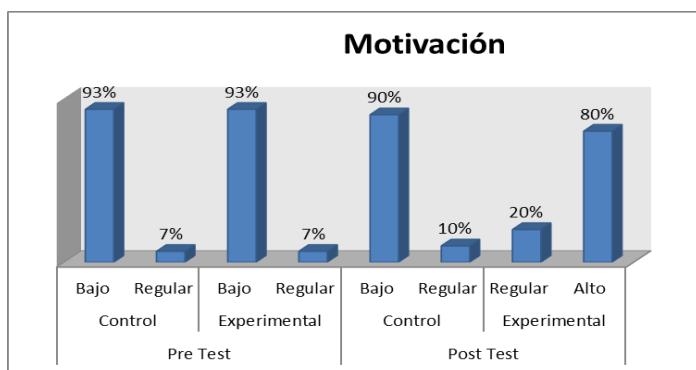
**Figura 2.** Porcentaje de Pre y Post Test del Liderazgo



**Tabla 6***Pre y Post Test de Motivación*

Pre Test Motivación (agrupado)						
Grupo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Control	Válidos	Bajo	28	93,3	93,3	93,3
		Regular	2	6,7	6,7	100,0
		Total	30	100,0	100,0	
Experimental	Válidos	Bajo	28	93,3	93,3	93,3
		Regular	2	6,7	6,7	100,0
		Total	30	100,0	100,0	
Post Test Motivación (agrupado)						
Grupo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Control	Válidos	Bajo	27	90,0	90,0	90,0
		Regular	3	10,0	10,0	100,0
		Total	30	100,0	100,0	
Experimental	Válidos	Regular	6	20,0	20,0	20,0
		Alto	24	80,0	80,0	100,0
		Total	30	100,0	100,0	

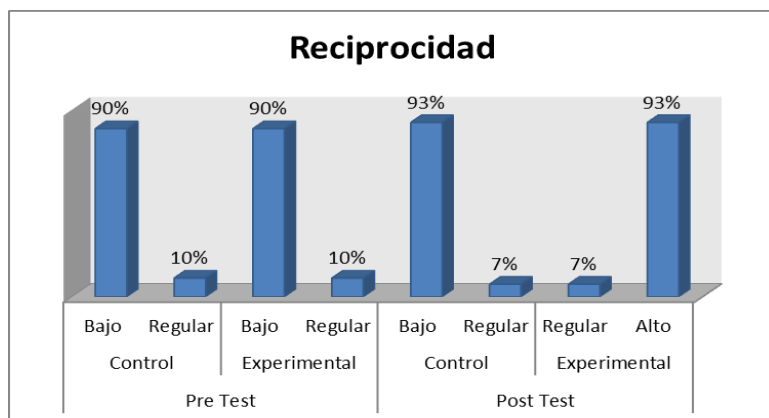
En la tabla 6 y figura 3, los docentes del grupo control en el Pre Test poseen en un 93,3% un nivel de motivación bajo y 6,7% en regular. En el pre Test, el grupo experimental de los docentes presentan nivel de motivación bajo en un 93,3% y regular con 6,7%. En el Post test el grupo control de los docentes presentan un nivel de motivación bajo con 90% y regular con 10%. En el grupo experimental del post Test presenta un 20% de motivación regular y 80% alto.

**Figura 3. Barras Motivación**

**Tabla 7***Pre y Post Test de Reciprocidad*

Pre test Reciprocidad (agrupado)						
Grupo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Control	Válidos	Bajo	27	90,0	90,0	90,0
		Regular	3	10,0	10,0	100,0
		Total	30	100,0	100,0	
Experimental	Válidos	Bajo	27	90,0	90,0	90,0
		Regular	3	10,0	10,0	100,0
		Total	30	100,0	100,0	
Post Test reciprocidad (agrupado)						
Grupo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Control	Válidos	Bajo	28	93,3	93,3	93,3
		Regular	2	6,7	6,7	100,0
		Total	30	100,0	100,0	
Experimental	Válidos	Regular	2	6,7	6,7	6,7
		Alto	28	93,3	93,3	100,0
		Total	30	100,0	100,0	

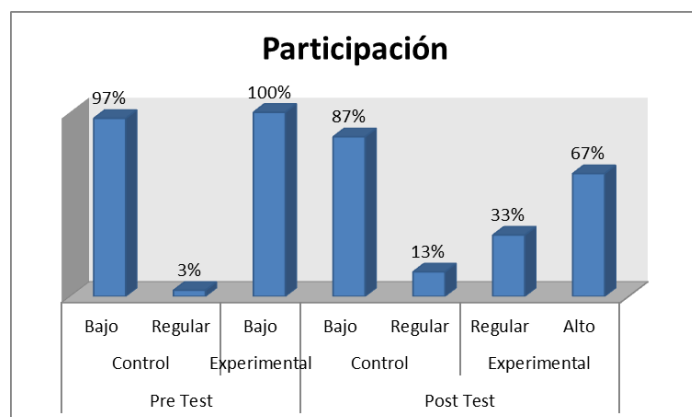
En la tabla 7 y figura 4, los docentes del grupo control en el Pre Test poseen un 90% del nivel de reciprocidad bajo y 10% en regular. En el pre Test el grupo experimental de los docentes presentan en un 90% el nivel de reciprocidad bajo y 10% en regular. En el Post test el grupo control de los docentes presentan un 93,3 % de nivel de reciprocidad bajo y 6,7% en regular. En el grupo experimental del post Test presenta un 6,7% del nivel de reciprocidad regular y alto con 93,3%.

**Figura 4. Barras Reciprocidad**

**Tabla 8***Pre y Post Test de Participación*

Pre Test Participación (agrupado)						
Grupo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Control	Válidos	Bajo	29	96,7	96,7	96,7
		Regular	1	3,3	3,3	100,0
		Total	30	100,0	100,0	
Experimental	Válidos	Bajo	30	100,0	100,0	100,0
Post Test Participación (agrupado)						
Grupo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Control	Válidos	Bajo	26	86,7	86,7	86,7
		Regular	4	13,3	13,3	100,0
		Total	30	100,0	100,0	
Experimental	Válidos	Regular	10	33,3	33,3	33,3
		Alto	20	66,7	66,7	100,0
		Total	30	100,0	100,0	

En la tabla 8 y figura 5, los docentes del grupo control en el Pre Test poseen un nivel de participación bajo con 96,7% y regular con 3,3%. En el pre Test, grupo experimental, los docentes presentan nivel de participación bajo con 100%. En el Post test, grupo control, los docentes presentan un nivel de participación bajo con 86,7% y regular con 13,3%. En el grupo experimental del post Test presenta un nivel de participación regular con 33,3% y alto con 66,7%.

**Figura 5. Barras Participación**

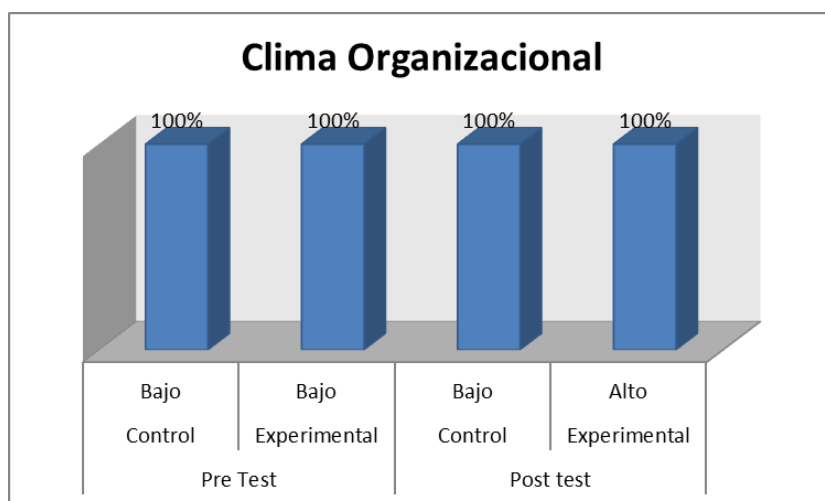
**Tabla 9***Pre y Post Test de Clima laboral*

Pre Test de Clima laboral (agrupado)						
Grupo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Control	Válidos	Bajo	30	100,0	100,0	100,0
Experimental	Válidos	Bajo	30	100,0	100,0	100,0

Post Test Clima laboral (agrupado)						
Grupo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Control	Válidos	Bajo	30	100,0	100,0	100,0
Experimental	Válidos	Alto	30	100,0	100,0	100,0

En la tabla 9 y figura 6, los docentes del grupo control en el Pre Test poseen un nivel de Clima Organizacional bajo con 100%. En el pre Test, grupo experimental, los docentes presentan nivel de Clima Organizacional bajo con 100%. En el Post test, grupo control, los docentes presentan un nivel de Clima Organizacional bajo con 100%. En el grupo experimental del post Test presenta un nivel de Clima Organizacional alto con 100%.

*Figura 6. Barras Clima laboral*

## Estadística Inferencial

### Hipótesis General

H1: El Programa de calidad educativa influye significativamente en el clima laboral del nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017.

H0: El Programa de calidad educativa no influye significativamente en el clima laboral del nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017.

**Tabla 10**

*Rangos del Pre y Post Test del Clima laboral*

	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Pre Test de Clima Organizacional (agrupado)	Control	30	30,50	915,00
	Experimental	30	30,50	915,00
	Total	60		
Post Test Clima Organizacional (agrupado)	Control	30	15,50	465,00
	Experimental	30	45,50	1365,00
	Total	60		

En la tabla 10, se puede observar, en el pre test del clima organizacional que 60 docentes participaron, de los cuales, 30 eran del grupo control y 30 del grupo experimental. El grupo control presenta un rango promedio de 30,5 y una suma de rangos de 915. El grupo experimental contiene un rango promedio de 30,5 y una suma de rango de 915. En el post test, se observa que el grupo control está conformado por 30 docentes, el rango promedio es de 15,5 y la suma de rangos es de 465. El grupo experimental, lo conforman 30 docentes con un rango promedio de 45,5 y una suma de rangos 1365.

**Tabla 11***Estadísticos de Contraste del Pre y Poste Test del Clima laboral*

	Pre Test de Clima Organizacional (agrupado)	Post Test Clima Organizacional (agrupado)
U de Mann-Whitney	450,000	,000
W de Wilcoxon	915,000	465,000
Z	,000	-7,681
Sig. asintót. (bilateral)	1,000	,000

a. Variable de agrupación: Grupo

En el Pre Test: de los resultados mostrados en la tabla 11, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia  $p=1,000$  mayor que  $p=0,0$  ( $p>\alpha$ ) y  $Z = -0,00$  mayor que  $-1.96$  (punto crítico), por lo tanto se concluye que al inicio presentan resultados similares en cuanto al clima organizacional, es decir no hay diferencias significativas entre el grupo control y experimental. En el post test: de los resultados mostrados en la tabla 9, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia  $p= 0,000$  menor que  $p=0,05$  ( $p< \alpha$ ) y  $Z = -7,681$  menor que  $-1,96$  (punto crítico). Se rechaza la hipótesis nula y se comprueba de este modo que el Programa de calidad educativa influye significativamente en el clima laboral del nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017.

**Hipótesis Específica 1:**

H1: El programa de calidad educativa influye en el liderazgo del nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017.

H0: El programa de calidad educativa influye en el liderazgo del nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017.

**Tabla 12**

*Rangos del Pre y Post Test del liderazgo*

			Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Pre Test (agrupado)	liderazgo	Control		30	30,50	915,00
		Experimental		30	30,50	915,00
		Total		60		
Post Test (agrupado)	liderazgo	Control		30	15,77	473,00
		Experimental		30	45,23	1357,00
		Total		60		

En la tabla 12, se puede observar, en el pre test de liderazgo que 60 docentes participaron, de los cuales, 30 eran del grupo control y 30 del grupo experimental. El grupo control presenta un rango promedio de 30,5 y una suma de rangos de 915. El grupo experimental contiene un rango promedio de 30,5 y una suma de rango de 915. En el post test, se observa que el grupo control está conformado por 30 docentes, el rango promedio es de 15,77 y la suma de rangos es de 473. El grupo experimental, lo conforman 30 docentes con un rango promedio de 45,23 y una suma de rangos 1357.

**Tabla 13***Estadísticos de Contraste del Pre y Post Test del Liderazgo*

	Pre Test liderazgo (agrupado)	Post Test liderazgo (agrupado)
U de Mann-Whitney	450,000	8,000
W de Wilcoxon	915,000	473,000
Z	,000	-7,151
Sig. asintót. (bilateral)	1,000	,000

a. Variable de agrupación: Grupo

En el Pre Test: de los resultados mostrados en la tabla 13, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia  $p=1,000$  mayor que  $p=0,0$  ( $p>\alpha$ ) y  $Z = -0,00$  mayor que  $-1.96$  (punto crítico), por lo tanto se concluye que al inicio presentan resultados similares en cuanto al liderazgo, es decir no hay diferencias significativas entre el grupo control y experimental.

En el post test: de los resultados mostrados en la tabla 13, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia  $p= 0,000$  menor que  $p=0,05$  ( $p< \alpha$ ) y  $Z = -7,151$  menor que  $-1,96$  (punto crítico). Se rechaza la hipótesis nula y se comprueba de este modo que el Programa de calidad educativa influye significativamente en el liderazgo del nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017.



### Hipótesis Específica 2:

H1: El programa de calidad educativa influye en la motivación del nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017.

H0: El programa de calidad educativa no influye en la motivación del nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017.

**Tabla 14**

*Rangos del Pre y Post Test de la Motivación*

			Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Pre Test (agrupado)	Motivación	Control		30	30,50	915,00
		Experimental		30	30,50	915,00
		Total		60		
Post Test (agrupado)	Motivación	Control		30	15,80	474,00
		Experimental		30	45,20	1356,00
		Total		60		

En la tabla 14, se puede observar, en el pre test de motivación que 60 docentes participaron, de los cuales, 30 eran del grupo control y 30 del grupo experimental. El grupo control presenta un rango promedio de 30,5 y una suma de rangos de 915. El grupo experimental contiene un rango promedio de 30,5 y una suma de rango de 915. En el post test, se observa que el grupo control está conformado por 30 docentes, el rango promedio es de 15,8 y la suma de rangos es de 474. El grupo experimental, lo conforman 30 docentes con un rango promedio de 45,2 y una suma de rangos 1356.

**Tabla 15***Estadística de Contraste de Pre Test de la Motivación*

	Pre Test Motivación (agrupado)	Post Test Motivación (agrupado)
U de Mann-Whitney	450,000	9,000
W de Wilcoxon	915,000	474,000
Z	,000	-7,106
Sig. asintót. (bilateral)	1,000	,000

a. Variable de agrupación: Grupo

En el Pre Test: de los resultados mostrados en la tabla 15, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia  $p=1,000$  mayor que  $p=0,0$  ( $p>\alpha$ ) y  $Z = -0,00$  mayor que  $-1.96$  (punto crítico), por lo tanto se concluye que al inicio presentan resultados similares en cuanto a la la motivación, es decir no hay diferencias significativas entre el grupo control y experimental. En el post test: de los resultados mostrados en la tabla 15, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia  $p= 0,000$  menor que  $p=0,05$  ( $p< \alpha$ ) y  $Z = -7,106$  menor que  $-1,96$  (punto crítico). Se rechaza la hipótesis nula y se comprueba de este modo que el Programa de calidad educativa influye significativamente en la motivación del nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017.

### Hipótesis Específica 3:

H1: El programa de calidad educativa influye en la reciprocidad el nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017.

H0: El programa de calidad educativa no influye en la reciprocidad el nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017.

**Tabla 16**

*Rangos del Pre y Post Test de la Reciprocidad*

	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Pre test Reciprocidad (agrupado)	Control	30	30,50	915,00
	Experimental	30	30,50	915,00
	Total	60		
Post Test reciprocidad (agrupado)	Control	30	15,57	467,00
	Experimental	30	45,43	1363,00
	Total	60		

En la tabla 16, se puede observar, en el pre test de reciprocidad que 60 docentes participaron, de los cuales, 30 eran del grupo control y 30 del grupo experimental. El grupo control presenta un rango promedio de 30,5 y una suma de rangos de 915. El grupo experimental contiene un rango promedio de 30,5 y una suma de rango de 915. En el post test, se observa que el grupo control está conformado por 30 docentes, el rango promedio es de 15,57 y la suma de rangos es de 467. El grupo experimental, lo conforman 30 docentes con un rango promedio de 45, 43 y una suma de rangos 1363.

**Tabla 17***Estadístico de Contraste del Pre y Post Test de la Reciprocidad*

	Pre test Reciprocidad (agrupado)	Post Test reciprocidad (agrupado)
U de Mann-Whitney	450,000	2,000
W de Wilcoxon	915,000	467,000
Z	,000	-7,421
Sig. asintót. (bilateral)	1,000	,000

a. Variable de agrupación: Grupo

En el Pre Test: de los resultados mostrados en la tabla 17, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia  $p=1,000$  mayor que  $p=0,0$  ( $p>\alpha$ ) y  $Z = -0,00$  mayor que  $-1.96$  (punto crítico), por lo tanto se concluye que al inicio presentan resultados similares en cuanto a la reciprocidad, es decir no hay diferencias significativas entre el grupo control y experimental. En el post test: de los resultados mostrados en la tabla 17, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia  $p= 0,000$  menor que  $p=0,05$  ( $p< \alpha$ ) y  $Z = -7,421$  menor que  $-1,96$  (punto crítico). Se rechaza la hipótesis nula y se comprueba de este modo que el Programa de calidad educativa influye significativamente en la reciprocidad del nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017.

**Hipótesis Específica 4:**

H1: El programa de calidad educativa influye en la participación secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017.

H0: El programa de calidad educativa influye en la participación secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017.

**Tabla 18***Rangos de Pre y Post Test de Participación*

	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Pre Test Participación (agrupado)	Control	30	31,00	930,00
	Experimental	30	30,00	900,00
	Total	60		
Post Test Participación (agrupado)	Control	30	16,17	485,00
	Experimental	30	44,83	1345,00
	Total	60		

En la tabla 18, se puede observar, en el pre test de participación que 60 docentes participaron, de los cuales, 30 eran del grupo control y 30 del grupo experimental. El grupo control presenta un rango promedio de 31 y una suma de rangos de 930. El grupo experimental contiene un rango promedio de 30 y una suma de rango de 900. En el post test, se observa que el grupo control está conformado por 30 docentes, el rango promedio es de 16,17 y la suma de rangos es de 485. El grupo experimental, lo conforman 30 docentes con un rango promedio de 44,83 y una suma de rangos 1345.

**Tabla 19***Estadísticos de Contraste de Pre y Post Test de Participación*

	Pre Test Participacion (agrupado)	Post Test Participacion (agrupado)
U de Mann-Whitney	435,000	20,000
W de Wilcoxon	900,000	485,000
Z	-1,000	-6,819
Sig. asintót. (bilateral)	,317	,000

a. Variable de agrupación: Grupo

En el Pre Test: de los resultados mostrados en la tabla 19, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia  $p=0.317$  mayor que  $p=0,0$  ( $p>\alpha$ ) y  $Z = -1,00$  mayor que  $-1.96$  (punto crítico), por lo tanto se concluye que al inicio presentan resultados similares en cuanto a la la participación, es decir no hay diferencias significativas entre el grupo control y experimental. En el post test: de los resultados mostrados en la tabla 19, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia  $p= 0,000$  menor que  $p=0,05$  ( $p< \alpha$ ) y  $Z = -6,819$  menor que  $-1,96$  (punto crítico). Se rechaza la hipótesis nula y se comprueba de este modo que el Programa de calidad educativa influye significativamente en la participación del nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017.

## **IV. Discusión**

En el presente apartado, se evaluará algunos puntos de vista de diversos autores acerca el clima laboral. Al evaluar la variable, se encuentra la opinión de Barriga (2015), el cual desarrolló una investigación titulada Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad Jaime Bausate y Meza -Jesús María- Lima. En la cual concluye que existe relación entre el clima organizacional y desempeño docente en la Universidad Jaime Bausate y Meza de Jesús María.

Asimismo, en la presente investigación, se ha demostrado que el Programa de calidad educativa influye significativamente en el clima laboral del nivel secundario, según U de Mann Whitney de 0,000. Por lo tanto, se puede inferir que el programa de calidad educativa tendría influencia en el desempeño docente y en el diseño organizacional, ya que ambas variables correlacionan con clima laboral.

Al evaluar el liderazgo de la variable, se presenta la opinión de Segrego (2013), ya que en su tesis llamada Evaluación del clima organizacional en instituciones docentes de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana en país de Cuba se concluyó que en el departamento de pediatría de la Facultad de Ciencias Médicas Manuel Fajardo, todas las dimensiones califican como clima organizacional adecuado; mientras que en el área docente de la Facultad de Ciencias Médicas 10 de Octubre, califican como clima organizacional en riesgo las dimensiones estructura organizacional y estilo de dirección. Además, en la presente investigación, se ha demostrado que el Programa de calidad educativa influye significativamente en el liderazgo del nivel secundario, según U de Mann Whitney de 0,000. Por lo tanto, si el programa de calidad educativa influye en el liderazgo podría tener impacto en las dimensiones de estructura organizacional y el estilo de dirección.

Para la motivación, según Albañil (2015), en su tesis Clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura, concluyó que los docentes tenían poco reconocimiento y eso influía en su desempeño por su poca motivación. En el presente estudio, se puede apreciar que el Programa de calidad educativa influye significativamente en la motivación del nivel secundario, según U de Mann Whitney de 0,000. Por lo tanto, con un programa de calidad educativa, se puede mejorar la motivación de los docentes y su reconocimiento.



Con respecto a la reciprocidad, Quiñones et al (2015) escribió su tesis llamada Clima Organizacional en una Institución de Educación Superior Mexicana donde concluyó que los trabajadores independientemente del área de trabajo, tiempo laborado, tipo de contratación y categoría laboral reportan un nivel de índice global de clima organizacional de alto a muy alto, lo que resulta positivo para la Institución. Se ha demostrado que el Programa de calidad educativa influye significativamente en la reciprocidad del nivel secundario, según U de Mann Whitney de 0,000. Y se puede observar que tener las mismas cualidades de infraestructura y nivel de reciprocidad en una organización son aspectos que pueden mejorar el clima laboral.

En la participación, Morales (2015), con su investigación Medición de Clima Organizacional en el colegio Cambridge de Huehuetenango en Guatemala, concluyó que en el estudio realizado en los docentes se percibe un clima organizacional en un nivel alto, ya que a raíz de esta investigación se obtuvo un puntaje de 160.74, según el instrumento aplicado (EDCO), lo que demuestra que los empleados se encuentran satisfechos con el clima de la empresa. Asimismo, en la presente investigación, se ha demostrado que el Programa de calidad educativa influye significativamente en la participación del nivel secundario, según U de Mann Whitney de 0,000.

## **V. Conclusiones**

**Primera**

Se ha demostrado que el Programa de calidad educativa influye significativamente en el clima laboral del nivel secundario, según U de Mann Whitney de 0,000. Siendo altamente significativo, rechaza la hipótesis nula y tenemos que el Programa de calidad educativa influye significativamente en el clima laboral del nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017.

**Segunda**

Se ha demostrado que el Programa de calidad educativa influye significativamente en el liderazgo del nivel secundario, según U de Mann Whitney de 0,000. Siendo altamente significativo, rechaza la hipótesis nula y tenemos que el Programa de calidad educativa influye significativamente en el liderazgo del nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017.

**Tercera**

Se ha demostrado que el Programa de calidad educativa influye significativamente en la motivación del nivel secundario, según U de Mann Whitney de 0,000. Siendo altamente significativo, rechaza la hipótesis nula y tenemos que el Programa de calidad educativa influye significativamente en la motivación del nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017.

**Cuarta**

Se ha demostrado que el Programa de calidad educativa influye significativamente en la reciprocidad del nivel secundario, según U de Mann Whitney de 0,000. Siendo altamente significativo, rechaza la hipótesis nula y tenemos que el Programa de calidad educativa influye significativamente en la reciprocidad del nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017.

**Quinta**

Se ha demostrado que el Programa de calidad educativa influye significativamente en la participación del nivel secundario, según U de Mann Whitney de 0,000. Siendo altamente significativo, rechaza la hipótesis nula y tenemos que el Programa de calidad educativa influye significativamente en la participación del nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017.

## **VII. Recomendaciones**

**Primera**

Se recomienda que se replique el Programa de calidad educativa para obtener mejores resultados en el clima laboral del nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017.

**Segunda**

Se recomienda que se replique el Programa de calidad educativa para obtener mejores resultados en el liderazgo del nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017.

**Tercera**

Se recomienda que se replique el Programa de calidad educativa para obtener mejores resultados en la motivación del nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017.

**Cuarta**

Se recomienda que se replique el Programa de calidad educativa para obtener mejores resultados en la reciprocidad del nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017.

**Quinta**

Se recomienda que se replique el Programa de calidad educativa para obtener mejores resultados en la participación del nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017.

## **VII. Referencias bibliográficas**

- Albañil, A. (2015), *Clima laboral y la participacion en la institucion educativa* Enrique López Albújar. Perú.
- Baguer, A (2005), *Las Diez Erres en la Dirección de Personas*. España: ESIC.
- Barriga, R. (2015), *Clima Organizacional y desempeño docente en la universidad Jaime Bausate y Meza*. Perú.
- Barrios, J. (2014). *Evaluación del clima organizacional en la dirección departamental de educación de Huehuetenango*. Guatemala .
- Bernal, C. (2006),. *Metodología de la investigacion*. Mexico: Pearson Educacion
- Brunet, L. (1999). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones Definiciones, Diagnósticos y Consecuencias*. México: Trillas.
- Chiavenato, I. (2000), *Administración de recursos humanos*. Colombia: Mc. Graw Hill.
- Contreras, F. y Jiménez, L.(2016), *Liderazgo y Clima Organizacional en un colegio de Cundinamarca Lineamientos Básicos para su intervención en Bogotá*. Colombia..
- Contreras, S. (2015), *Propuesta De Mejora De Clima Laboral En Una Institución De Educación Superior*. Universidad Rafael Landívar. Guatemala
- Cortés, N. (2009), *Diagnóstico del clima organizacional*. Hospital Dr. Luis Nechon. Guatemala
- Goncalves, A. (1997), *Dimensiones del clima organizacional*. Mexico: Prentice Hall
- Gordon, J. (1997). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- George, D., & Mallery, P. (2003), *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.pp 215-236.



- Hall, D.(2002), *Correlates of organization identification as a dunction of career pattern and organization type*. Administrative Science Quaterly. España: McGraw Hill.
- Hall, D. ( 2002),. *Organizaciones, Estructura, Procesos y Resultados*. España: McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández C. y Batista P. (2014) *Metodología de la investigación*. Mc graw.Hill
- Hunt, J. (1993), *La Dirección de Personal en la Empresa*. España: Mc Graw–Hill.
- Likert, R. (2000), *Un Nuevo Método de Gestión y Dirección*. España: Deusto.
- Litwin, G. & Stringer, R. (1998), *Organizational Climate*. Mèxico: Pearson Educación
- Mintzberg, H.(1998), *La estructura de las organizaciones*. Barcelona: Ariel.
- Morales, R. (2015). *Medición de Clima Organizacional en el colegio Cambridge de Huehuetenango en Guatemala*. Guatemala.
- Pari, J. y Alata,L. (2015), *Clima laboral y síndrome de burnout en docentes del Colegio Adventista Túpac Amaru, Juliaca*. Perú.
- Peña, M., Diaz M. y Olivares M. (2015), *Diagnóstico del Clima Organizacional promotor de Estrategias Gerenciales en las pequeñas Empresas de La Industria Metal-Mecánica* Universidad Autónoma de Coahuila-México. *Revista Internacional Administración & Finanzas* Vol. 8, No. 5, 2015, pp. 15-24
- Quiñones F., Pérez, Y. Campos, R, y Cuellar, H. (2015 (2015), *Clima Organizacional en una Institución de Educación Superior Mexicana*. México.
- Robbins, S. (1999), *Comportamiento Organizacional*. México: Pretince Hall.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración*. Mèxico: Pearson Educación.

Segredo, A. (2013), *Evaluación del clima organizacional en instituciones docentes de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana*. Cuba.

Soto, O. (2014), *Manejo del talento Humano y el clima laboral en las instituciones educativas Politécnico Regional del Centro y Mariscal Castilla*. Perú.

Torres, E. y Zegarra, S. (2014), *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno*. Perú.

## **Apéndice**

## Apéndice: Instrumentos

### ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

En la actualidad mucho del éxito de una Institución está en el grado de compromiso que tienen sus docentes en el desempeño en su trabajo y con asumir su rol protagónico como agente de cambio dentro de su centro laboral.

INSTRUCCIONES		TABLA N°1		
		Abreviatura	Respuesta	Valor
1. A continuación te presento una serie de Ítems, a los cuales debes de asignarle una grado de valor de acuerdo a la tabla N°1.		S	Siempre	3
2. Todos los ítems deben de ser contestados marcando una X en una de las opciones.		A	A veces	2
		N	Nunca	1

**Recuerde, no hay respuestas correctas ni incorrectas, lo importante es que usted responda con la máxima sinceridad posible, y es totalmente confidencial (anónimo)**

CLIMA ORGANIZACIONAL		S	A	N
<b>Dimensión 1: Liderazgo</b>				
1	El director se preocupa por que entendamos bien nuestro trabajo			
2	La distribución del trabajo se hace en forma desorganizada			
3	No existe claridad de las funciones que cada uno debe desempeñar			
4	A menudo se inician trabajos que no se sabe por qué se hacen			
5	Nosotros conocemos las metas de nuestra área de trabajo			
6	Aquí se preocupan por mantener informado al personal de las nuevas técnicas relacionadas con el trabajo con el fin de mejorar la calidad del			
7	Aquí la calidad del trabajo tiene que ser excelente			
8	Casi nadie se esfuerza en cumplir con sus obligaciones			
9	El director no se preocupa por ofrecer ideas que mejoren la calidad del trabajo			
10	Al director no le preocupa la calidad del trabajo			
11	El director no permite que otra persona del área lo ayude a organizar el trabajo			
12	Generalmente, todos aportamos ideas para mejorar nuestro trabajo			
13	Cuando uno no sabe cómo hacer algo nadie le ayuda			

14	En toda la organización las diferentes áreas compiten más que trabajar juntos			
15	Aquí el trabajo solo lo hacen unos pocos			
16	Aquí todos los problemas se discuten de buena manera			
17	. A nuestro director sólo le podemos decir lo que quiere oír			
18	Cuando tenemos un problema nadie se interesa por resolverlo			
19	Cuando hay un problema se deja pasar como si nada hasta que se olvida			
20	Cuando analizamos un problema las posiciones que adoptan mis compañeros no siempre son sinceras			
	<b>Dimensión 2: Motivación</b>	<b>S</b>	<b>A</b>	<b>N</b>
21	La mayoría de trabajos en esta unidad exigen raciocinio			
22	Con este trabajo me siento realizado profesionalmente			
23	Existe poca libertad de acción para la realización del trabajo			
24	Aquí uno puede desarrollar su ingenio y creatividad			
25	Los docentes se sienten orgullosos de pertenecer a esta institución			
26	En esta institución se premia a la persona que trabaja bien			
27	El director sabe reconocer los trabajos de buena calidad			
28	Aquí únicamente están pendientes de los errores			
29	La dedicación en esta institución merece reconocimiento			
30	Normalmente se da un reconocimiento especial por el buen desempeño en el trabajo			
31	En esta organización se busca que cada quien tome decisiones de cómo realizar nuestro trabajo			
32	Los docentes de esta no se sienten seguros del trabajo que tienen que hacer			
33	Casi todos sugieren ideas para mejorar la calidad del trabajo			
34	Toda decisión que se toma es necesario consultarla con el director antes de ponerla en práctica			
35	Únicamente al finalizar el trabajo es cuando se revisa			
36	El ambiente que se respira en esta institución es tenso			
37	Las condiciones de trabajo son buenas			
38	Aquí se despide a la gente con facilidad			
39	La mayoría significativa de los funcionarios de esta institución no sentimos satisfechos con el ambiente físico de nuestro departamento			
40	Aquí se preocupan por mejorar constantemente las condiciones de trabajo			

	<b>Dimensión 3: Reciprocidad</b>	<b>S</b>	<b>A</b>	<b>N</b>
41	La gente se esfuerza por cumplir sus obligaciones			
42	Aquí uno se auto motiva para la realización del trabajo			
43	En general, el trabajo se hace superficial y mediocrementemente			
44	Todos nos preocupamos por hacer el trabajo con exactitud y orden			
45	A la gente le gusta hacerse cargo de los trabajos que es necesario realizarse			
46	Con frecuencia los compañeros hablan mal de la institución			
47	Realmente nos preocupa el prestigio de la organización			
48	Tratamos con respeto a los usuarios de nuestro servicio			
49	Defendemos con energía el trabajo y la imagen de nuestra institución			
50	En general, todos tratan con cuidado los bienes de la organización			
51	Esta institución ofrece oportunidades de capacitación para todos			
52	Aquí se dan incentivos adicionales a los establecidos en el contrato de trabajo			
53	Aquí se ofrecen oportunidades de progreso a los buenos docentes			
54	En esta institución, el docente con capacidad para presentar mayores desafíos es promovido			
55	Por lo general los docentes que trabajan bien, son premiadas con un mejor trabajo en la institución			
56	Aquí las promociones carecen de objetividad			
57	Las normas disciplinarias se aplican arbitrariamente			
58	Aunque haga bien su trabajo, nadie se lo reconoce			
59	Los programas de capacitación son patrimonio de unos pocos			
60	El desempeño de las funciones es correctamente evaluado			
	<b>Dimensión 4: Participación</b>	<b>S</b>	<b>A</b>	<b>N</b>
61	En la práctica, este grupo(de unos pocos) rara vez logra alcanzar sus objetivos			
62	Cuando hay un reto para la institución todos los docentes participan activamente en la solución			
63	Aquí cada área trabaja por su lado			
64	El espíritu de equipo en esta institución es excelente			
65	Los diferentes niveles jerárquicos de la organización no colaboran entre ellos			
66	Los objetivos de los docentes son congruentes con los objetivos de la organización			
67	Lo importante es cumplir con los objetivos del docente, lo demás no interesa			

## Instrumento Clima Laboral

Para determinar el índice de Confiabilidad del instrumento hemos utilizado el alfa de Cronbach donde observaremos el cuestionario sobre Los Instrumentos de Evaluación a través de la siguiente fórmula

### CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} * \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

$K$  : Número de ítems

$\sum S_i^2$  : Sumatoria de Varianzas de los ítems

$S_T^2$  : Varianza de la sumatoria de las valoraciones por ítem

$\alpha$  : Coeficiente Alfa de Cronbach

$$K = 67$$

$$K-1 = 66$$

$$\sum S_i^2 = 0,008504$$

$$S_t^2 = 145,081609$$

Alfa de Cronbach	N de PREGUNTAS
,861	67

Según el análisis estadístico Alfa de Cronbach, nuestro instrumento tiene alta confiabilidad al tener  $\alpha = 0,861$ .





## **Artículo científico**

## Artículo Científico

### 1. TÍTULO

El Impacto del Programa de Calidad educativa en el clima laboral del nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017

### 2. AUTOR (A, ES, AS)

Carmen Paola Ortiz Carazas, portiz@guise.edu.pe

### 3. RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la influencia del impacto del programa de calidad educativa para mejorar el clima Laboral en del nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise del distrito de San Borja 2017. El diseño es cuasi experimental y el tipo aplicativo. La investigación es de enfoque cualitativo. La población de estudio fue de 60, para la recolección de datos en la variable clima laboral se aplicó la técnica de encuesta y de instrumento una ficha de observación de una escala politómica y su confiabilidad de Crombach que indica una confiabilidad alta lo que indica una confiabilidad alta ,la validez de los instrumentos la brindaron dos temáticos y un metodólogo quienes coinciden en determinar que es aplicable los instrumentos, para medir el impacto del programa de calidad educativa en el clima laboral del nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017. Para el proceso de los datos se aplicó el estadístico de U Man de Whitney. Los resultados obtenidos después del procesamiento y análisis de los datos nos indican que: El Programa de calidad educativa influye significativamente en el clima laboral del nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017. Lo cual se demuestra con la prueba de U Man de Whitney ( $p$  valor =  $.000 < .05$ ).

### 4. PALABRAS CLAVE

Clima laboral, interpersonal e intrapersonal.

### 5. ABSTRACT

This research general objective is to determine the influence of the impact of the quality education program to improve the labour climate in the secondary

level of the Liceo Naval Almirante Guise of the District of San Borja 2017. El design is quasi experimental and application type. Research is qualitative approach. The study population was 000, for the collection of data in the variable working environment applied technique of survey and instrument a tab of a polytomic scale observation and its reliability of Cronbach indicating a high reliability which indicates a high reliability, the validity of the instruments provided two themed it and a methodologist who agree to determine that it is applicable to instruments to measure the impact of the program of educational quality in the work environment of the secondary level of the Liceo Naval Almirante Guise of San Borja 2017. Para the process of data applied the statistic of Whitney U Man. The results obtained after processing and analysis of the data indicates that: quality education program significantly influences the working environment of the secondary level of the Liceo Naval Almirante Guise of San Borja 2017. Which is shown with U Man of Whitney test ( $p$  value = .000 &lt;. 05)..

## 6. KEYWORDS

Climate work, interpersonal and intrapersonal.

## 7. INTRODUCCIÓN

Barriga (2015) desarrollo la investigación llamada Clima organizacional y desempeño docente en la universidad Jaime Bausate y Meza Jesús María Lima la cual el diseño fue descriptiva correlacional, donde el objetivo general fue Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes la Universidad Jaime Bausate y Meza. Jesús María. Lima 2016, utilizando el instrumento cuestionario cuyo diseño descriptiva correlacional para una población o muestra de 40 docentes en la cual se concluyó que entre el diseño organizacional en el desempeño docente y existe relación entre clima organizacional y el desempeño docente en la Universidad Jaime Bausate y Meza. Jesús María Torres y Zegarra (2014) desarrollo la investigación llamada Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno Perú en la cual la investigación fue de tipo básica, donde el objetivo general fue determinar clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones

educativas bolivarianos de la ciudad de Puno 2014, utilizando el instrumento cuestionario cuyo diseño descriptiva correlacional para una población o muestra de 133 docentes en la cual se concluyó en que existe una relación directa positiva entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianos de la ciudad de Puno 2014, estableciéndose que a mejor clima organizacional, existe mejor desempeño laboral. Segredo et all (2013) desarrollo la investigación llamada Evaluación del clima organizacional en instituciones docentes de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana en país de Cuba la cual la investigación fue de tipo básica , donde el objetivo general fue evaluar el clima organizacional en instituciones docentes de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana en el período de tiempo comprendido de enero a diciembre de 2013, utilizando el instrumento cuestionario cuyo diseño descriptiva correlacional para una población o muestra de 67 docentes en la cual se concluyó que en el departamento de pediatría de la Facultad de Ciencias Médicas Manuel Fajardo, todas las dimensiones clasifican como clima organizacional adecuado; mientras que en el área docente de la Facultad de Ciencias Médicas 10 de Octubre, clasifican como clima organizacional en riesgo las dimensiones estructura organizacional y estilo de dirección. Quiñones et all (2015) desarrollo la investigación llamada Clima Organizacional en una Institución de Educación Superior Mexicana la cual la investigación fue de tipo básica , donde el objetivo relación entre el clima organizacional y el área de trabajo, tiempo laborando, tipo de contratación y categoría del personal de una institución de educación , utilizando el instrumento cuestionario cuyo diseño fue descriptico correlacional para una población o muestra de 201 trabajadores de dicha institución en la cual se concluyó que los trabajadores independientemente del área de trabajo, tiempo laborando, tipo de contratación y categoría laboral reportan un nivel de índice global de clima organizacional de alto a muy alto, lo que resulta positivo para la Institución.

Chiavenato (2000), muestra que se puede definir el clima laboral como un lugar que es interno de cierta organización que habitan los colaboradores. Está conformado por relaciones interpersonales, interacción con entre trabajadores, subordinados y jefe. Por su parte Hall (2002), sustenta que el

clima organizacional está conformado por la sensación por lo cual de que tienen la ilación de los colaboradores con el ámbito laboral, las cuales intervienen directa o indirectamente con respecto al comportamiento de los colaboradores. A su vez Gaus y Tregine (2006), decreta que el clima laboral es crucial para la empresa estipulado por normas internas, satisfacción, actitudes, estilos de dirección, remuneraciones, condiciones ergonómicas.

Según Mintzberg (1988), el Clima se puede catalogar como cualidades del ámbito laboral, el sistema social y organizacional, estándares de tecnología, técnica de decisión, detectar las carencias de los piezas de la organización, entre otros. Estos atributos son recibidos directa o indirectamente por los colaboradores que se rescata en dicho ambiente, con motivación y con mucho ímpetu o con irritación o miedo. El Clima tiene efectos en la conducta en el trabajo, en cuanto a las actividades desempeñadas, posturas de las personas y sentimientos que procede en cuanto a la satisfacción de la labor que desempeña. Gordon (1997), suscita el concepto de clima, alude a una gama de perspectiva de la autónoma de organización. Se trata de un concepto de varias dimensiones, el resto están alude a etapas peculiares que tienen lugar en la organización como el liderazgo, poder, el conflicto o las comunicaciones.

Abreviando lo expuesto se puede concluir que el clima de una organización moldea la personalidad de la misma, debido a que, así como las rasgos personales de un individuo conforman su personalidad, el clima de una organización se conforma a partir de sus características y apreciaciones .A pesar de esta generalización de la definición de clima, y a pesar de haber surgido a partir de una comprensión de la organización como un sistema abierto, el clima de una organización es entendido habitualmente como medio interno, cabe mencionar que la atención se centra en variables y factores internos de la organización y no a los factores del entorno en que la organización se encuentra inmersa.

## 8. Objetivos

Determinar la influencia del Impacto del programa de calidad educativa en el clima Laboral en del nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise del distrito de San Borja 2017.

## 9. Metodología

El método hipotético deductivo, se concreta en tres fases o momentos: I. Observación, II. Formulación de hipótesis y III. Verificación o contrastación de las hipótesis (Ballesteros & Garcia, 1995b) (Fernández-Trespalacios, 1986b) (Llor, Abad, García, & Nieto, 1995b) (Grzib & Briales, 1996b). La investigación aplicada, guarda íntima relación con la básica, pues depende de los descubrimientos y avances de la investigación básica y se enriquece con ellos, pero se caracteriza por su interés en la aplicación, utilización y consecuencias prácticas de los conocimientos. La investigación aplicada busca el conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar. Los sujetos incluidos en los grupos de estudio ya están asignados o constituidos y consiste en que una vez que se dispone de los dos grupos, se debe evaluar a ambos en la variable dependiente, luego a uno de ellos se le aplica el tratamiento experimental y el otro sigue con las tareas o actividades rutinarias. De acuerdo con Hernández, Fernández y Batista (2014) “la población es el conjunto de todos los casos que recuerdan con determinadas especificaciones. la población debe situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo de trabajo” (p.174).La población de la investigación está constituida por todo los profesores del nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise del distrito de San Borja 2017.

Por tanto, la presente investigación consideró un muestreo probabilístico, que se realizará en forma aleatoria a los estudiantes de ambas instituciones educativas por lo cual 30 en grupo control y 30 en grupo experimental

## 10. RESULTADOS

En el Pre Test: de los resultados mostrados en la tabla 9, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia  $p=1,000$  mayor que  $p=0,0$  ( $p>\alpha$ ) y  $Z = -0,00$  mayor que  $-1.96$  (punto crítico), por lo tanto

se concluye que al inicio presentan resultados similares en cuanto al clima organizacional, es decir no hay diferencias significativas entre el grupo control y experimental. En el post test: de los resultados mostrados en la tabla 9, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia  $p= 0,000$  menor que  $p=0,05$  ( $p < \alpha$ ) y  $Z = -7,681$  menor que  $-1,96$  (punto crítico). Se rechaza la hipótesis nula y se comprueba de este modo que el Programa de calidad educativa influye significativamente en el clima laboral del nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017.

## 11. DISCUSIÓN

En la presente sección, se evaluará algunos puntos de vista de diversos autores acerca el clima laboral. Al evaluar la variable, se encuentra la opinión de Barriga (2015), el cual desarrolla una investigación titulada Clima organizacional y desempeño docente en la universidad Jaime Bausate y Meza Jesús María Lima. En su investigación se concluye que entre el diseño organizacional en el desempeño docente, y también, existe relación entre clima organizacional y el desempeño docente en la Universidad Jaime Bausate y Meza. Jesús María. Asimismo, en mi investigación, se ha demostrado que el Programa de calidad educativa influye significativamente en el clima laboral del nivel secundario, según U de Mann Whitney de 0,000. Por lo tanto, se puede inferir que el programa calidad educativa tendría influencia en el desempeño docente y en el diseño organizacional, ya que ambas variables correlacionan con clima laboral. Al evaluar la primera dimensión de la variable, se presenta la opinión de Segredo et al (2013), ya que en su tesis llamada Evaluación del clima organizacional en instituciones docentes de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana en país de Cuba la cual la investigación se concluyó que en el departamento de pediatría de la Facultad de Ciencias Médicas Manuel Fajardo, todas las dimensiones clasifican como clima organizacional adecuado; mientras que en el área docente de la Facultad de Ciencias Médicas 10 de Octubre, clasifican como clima organizacional en riesgo las dimensiones estructura organizacional y estilo de dirección. Además, en mi investigación, se ha demostrado que el Programa de calidad educativa influye significativamente

en el liderazgo del nivel secundario, según U de Mann Whitney de 0,000. Por lo tanto, si el programa de calidad educativa influye en el liderazgo podría tener impacto en las dimensiones de estructura organizacional y el estilo de dirección. Para la dimensión dos, Albañil (2015), en su tesis Clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura, se concluyó que los docentes tenían poco reconocimiento y eso influyó en su desempeño por su poca motivación. En mi investigación, se puede apreciar que el Programa de calidad educativa influye significativamente en la motivación del nivel secundario, según U de Mann Whitney de 0,000. Por lo tanto, con un programa de calidad educativa, se puede mejorar la motivación de los docentes y su reconocimiento. Con la dimensión tres, Quiñones et al (2015) escribió una tesis llamada Clima Organizacional en una Institución de Educación Superior Mexicana donde se concluyó que los trabajadores independientemente del área de trabajo, tiempo laborando, tipo de contratación y categoría laboral reportan un nivel de índice global de clima organizacional de alto a muy alto, lo que resulta positivo para la Institución. Asimismo, he demostrado que el Programa de calidad educativa influye significativamente en la reciprocidad del nivel secundario, según U de Mann Whitney de 0,000. Se puede observar que tener las mismas cualidades de infraestructura y el nivel de reciprocidad en una organización son aspectos que pueden mejorar el clima laboral. En la dimensión cuatro, Morales (2015) expresa Medición de Clima Organizacional en el colegio Cambridge de Huehuetenango en Guatemala. Se concluyó que el estudio realizado se puede identificar que los docentes del Colegio Cambridge de Huehuetenango perciben el clima organizacional en un nivel alto, ya que a raíz de esta investigación se obtuvo un puntaje de 160.74, según el instrumento aplicado (EDCO), lo cual demuestra que los empleados se encuentran satisfechos con el clima de la empresa. Asimismo, en mi investigación, se ha demostrado que el Programa de calidad educativa influye significativamente en la participación del nivel secundario, según U de Mann Whitney de 0,000.



## 12. CONCLUSIONES

Se ha demostrado que el Programa de calidad educativa influye significativamente en el clima laboral del nivel secundario, según U de Mann Whitney de 0,000. Siendo altamente significativo, rechaza la hipótesis nula y tenemos que el Programa de calidad educativa influye significativamente en el clima laboral del nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017.

## 13. REFERENCIAS

- Asteria. (2015). *Clima laboral y la participación en la institución educativa*. Piura: Enrique López Albújar de Piura.
- Barriga. (2015). *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad Jaime Bausate y Meza Jesús María Lima*. Lima.
- Morales. (2015). *Medición de Clima Organizacional en el colegio Cambridge*. Guatemala: Huehuetenango en Guatemala.
- Quiñones et all. (2015). *Clima Organizacional en una Institución de Educación Superior Mexicana*. México.

**DECLARACIÓN JURADA****DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN  
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Carmen Paola Ortiz Carazas, estudiante (x), egresado ( ), docente ( ), del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 09983513, con el artículo titulado

“Impacto del programa de calidad educativa en el clima laboral del nivel secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja 2017”

declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Junio 2017

Carmen Paola Ortiz Carazas



## PROGRAMA DE CALIDAD EDUCATIVA

mitir su satisfacción al educar a sus alumnos y  
brindarles la calidad educativa que se merecen.

Carmen Paola Ortiz Carazas

**I. DENOMINACIÓN:****PROGRAMA DE CALIDAD EDUCATIVA****II. DATOS GENERALES****PROGRAMA DE CALIDAD EDUCATIVA**

<b>Total de sesiones</b>	7
<b>Número de horas</b>	14
<b>Número de días</b>	7
<b>Fecha de inicio</b>	22 de mayo del 2017
<b>Fecha de término</b>	5 de junio del 2017
<b>Profesor responsable</b>	Carmen Paola Ortiz Carazas
<b>N° de alumnos</b>	30 docentes
<b>Local Asignado</b>	Liceo Naval Almirante Guise de San Borja

### **III. FUNDAMENTACIÓN:**

El presente programa educativo propone un plan de mejora para favorecer factores como el clima laboral en el nivel educativo secundario del Liceo Naval Almirante Guise de San Borja en el año 2017.

Desde el punto de vista teórico, la investigación es importante porque comprobará la contribución del estudio al conocimiento científico del colegio y del país en materia educativa, específicamente en cuanto a los factores que están asociados clima laboral de los trabajadores de una institución educativa de San Borja.

En cuanto a los alcances a nivel práctico, con el estudio se podrá contribuir a la solución del problema de la deficiencia del clima institucional educativo y hacerla más competitiva a la luz de los grandes avances científicos y tecnológicos del mundo moderno y de la necesidad de formar estudiantes capaces de enfrentar la difícil situación que demanda el mercado laboral actual a través de un desempeño docente óptimo.

### **IV. OBJETIVOS O CAPACIDADES :**

- ✚ Mejorar el clima laboral de los docentes y directivos.
- ✚ Apoyar con el trabajo en equipo.
- ✚ Mejorar la calidad de enseñanza.
- ✚ Mejorar las relaciones a largo plazo.
- ✚ Simplicidad de técnicas

## V. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS:

CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué es el clima laboral?</li> <li>• ¿Cómo repercute el clima laboral en la calidad educativa?</li> <li>• ¿Qué rol cumplen los docentes en la calidad educativa?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se explicaran cautelosamente los temas.</li> <li>• Se formarán equipos de trabajo.</li> <li>• Se pondrán casos grupales relacionados con la calidad educativa y sus dimensiones</li> <li>• Hacer que un representante de cada grupo exponga una conclusión del tema.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Técnicas de enseñanza</li> <li>• Responsabilidad</li> </ul>

## VI. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

FECHA	HORA	UNIDADES Y TEMAS
Sesión 1	4 a 6p.m	Clima laboral I (Relaciones interpersonales)
Sesión 2	4 a 6p.m	Clima laboral II (Actitud hacia el trabajo)
Sesión 3	4 a 6p.m	Liderazgo I (Participación en la toma de decisiones )
Sesión 4	4 a 6p.m	Liderazgo II (Manejo de conflictos y solución de problemas)
Sesión 5	4 a 6p.m	Motivación y reconocimiento
Sesión 6	4 a 6p.m	Reciprocidad
Sesión 7	4 a 6p.m	Participación

## VII. SESIONES

### ESCUELA DE POST GRADO MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN

#### I) DATOS GENERALES

Unidad Académica o Programa: Procesamiento, tratamiento estadístico y descripción de resultados

1. **SESIÓN:** 1
2. **DURACION:** 120 min
3. **DOCENTE:** Carmen Paola Ortiz Carazas

#### II) OBJETIVO

Conoce cómo mejorar el clima laboral

#### III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Reforzar las capacidades de los docentes y directivos a su vez identificar puntos fuertes con respecto al clima laboral	Para tener un buen manejo del clima laboral	Los docentes y directivos con la capacidad de interactuar con los demás al reforzar en la institución.

#### IV) ACTITUDES

Para mejorar el clima laboral se debe explicar los conceptos e identificar los puntos fuertes de los colaboradores con relación a su clima laboral.

## V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Se muestra un video sobre clima laboral <a href="https://www.youtube.com/watch?v=chOCuXybKCQ">https://www.youtube.com/watch?v=chOCuXybKCQ</a></li> <li>➤ Se explica el concepto de calidad educativa y su influencia en el clima laboral.</li> <li>➤ La importancia de la disposición en el desarrollo del clima laboral.</li> <li>➤ Los docentes observan distintos instrumentos y técnicas para que puedan desarrollar y aplicar con el objetivo de una mejora.</li> </ul>	Proyector y prezi	30 minutos
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Los colaboradores se reúnen en grupo, evalúan y discuten que técnicas de relaciones interpersonales ayudarán al clima laboral.</li> <li>➤ Identificar las fortalezas en el clima laboral de los colaboradores.</li> </ul>	Papelografo, plumones, post it	50min
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Los colaboradores dan una conclusión y sugerencias frente a cada grupo.</li> <li>➤ Los colaboradores apliquen lo aprendido en el clima laboral.</li> </ul>	Papelografo, plumones, post it, limpia tipo	30 min



**ESCUELA DE POST GRADO  
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**I) DATOS GENERALES**

Unidad Académica o Programa: Procesamiento, tratamiento estadístico y descripción de resultados

1. **SESIÓN:** 2
2. **DURACION:** 120 min
3. **DOCENTE:** Carmen Paola Ortiz Carazas

**II) OBJETIVO**

Conoce cómo mejorar el clima laboral II

**III) PROGRAMACIÓN**

<b>CAPACIDADES</b>	<b>TEMÁTICA</b>	<b>PRODUCTO ACADÉMICO</b>
Reforzar las capacidades de los docentes y directivos y a su vez identificar puntos fuertes con respecto al clima laboral.	Para tener un buen manejo del clima laboral	Docentes con la capacidad de interactuar entre sí y con directivos reforzando la relación del clima laboral.

**IV) ACTITUDES**

Para mejorar el clima laboral se debe reforzar e interactuar entre docente y directivos los puntos fuertes frente a relación en su clima laboral.

## V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Se muestra un video sobre tips para mejorar el clima laboral <a href="https://www.youtube.com/watch?v=rxlBkVihMfQ">https://www.youtube.com/watch?v=rxlBkVihMfQ</a></li> <li>➤ Se explica el concepto de calidad educativa y su influencia en el clima laboral.</li> </ul>	Proyector y prezi	20 minutos
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Los docentes formarán grupo de 5.</li> <li>➤ Determinan cómo influye la actitud en el clima laboral entre docentes y directivos.</li> <li>➤ Sugerencia para obtener un buen clima laboral.</li> </ul>	Papelografo, plumones, post it	45 min
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Los docentes dan conclusiones y sugerencia para mejorar el clima laboral.</li> <li>➤ Los colaboradores se comprometen a aplicar lo aprendido en el clima laboral.</li> </ul>	Papelografo, plumones, post it, limpia tipo	45 min

### ESCUELA DE POST GRADO

### MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

#### I) DATOS GENERALES

4. SESIÓN: 3

5. DURACION: 120 min

**6. DOCENTE:** Carmen Paola Ortiz Carazas

## II) OBJETIVO

Conoce cómo mejorar el liderazgo a nivel personal I

## III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Reforzar las habilidades de liderazgo personales de los docentes a través de la toma de decisiones.	Capacitación que potencia el liderazgo personal	Profesionales con la capacidad de comunicarse, liderar y trabajar en equipo en las diferentes etapas de su vida.

## IV) ACTITUDES

Se debe mejorar la efectividad de su comunicación, su capacidad de dirigir equipos, liderar, organización, entre otros.

## V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Se explica a través de un video <a href="https://www.youtube.com/watch?v=vv9tOx3dME">https://www.youtube.com/watch?v=vv9tOx3dME</a> el concepto de liderazgo y su influencia en su vida personal.</li> <li>➤ Asimismo, se explica como el liderazgo influye en la sus relaciones personales o profesionales. .</li> <li>➤ Los docentes visualizaran diferentes técnicas de reforzar su liderazgo.</li> </ul>	Proyector y prezi	25 minutos
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Los docentes realizan actividades de liderazgo con sus colegas y evalúan como actuarían en determinadas situaciones, cómo controlarían diferentes situaciones para que no se salgan de control.</li> <li>➤ Identifican sus fortalezas en su campo de líderes.</li> </ul>	Papelógrafo, plumones, post it	45 min
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Los docentes proponen una conclusión del tema.</li> <li>➤ Se espera que apliquen lo aprendido en la sesión.</li> </ul>	Papelografo, plumones, post it, limpia tipo	30 min

**ESCUELA DE POST GRADO  
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**

**I) DATOS GENERALES**

1. **SESIÓN:** 4
2. **DURACION:** 120 min
3. **DOCENTE:** Carmen Paola Ortiz Carazas

**II) OBJETIVO**

Conoce cómo mejorar el liderazgo a nivel profesional II

**III) PROGRAMACIÓN**

<b>CAPACIDADES</b>	<b>TEMÁTICA</b>	<b>PRODUCTO ACADÉMICO</b>
Reforzar las habilidades de liderazgo II de los docentes a través de la solución de problemas.	Capacitación que potencia el liderazgo	Profesionales con la capacidad de comunicarse, liderar y trabajar en equipo dentro del Liceo.

**IV) ACTITUDES**

Se debe mejorar la efectividad de su comunicación con los docentes, su capacidad de dirigir equipos, liderar, organización, entre otros que se desarrollen a nivel profesional.

## V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Se explica el concepto de liderazgo y su influencia en el clima laboral.</li> <li>➤ Observa un video sobre el estilo de liderazgo <a href="https://www.youtube.com/watch?v=LbyXmyVZaVA">https://www.youtube.com/watch?v=LbyXmyVZaVA</a></li> <li>➤ Asimismo, se explica como el liderazgo de los docentes y su desempeño puede influir en la calidad educativa de una I.E.</li> <li>➤ Los docentes visualizarán diferentes técnicas y formas de Manejo de conflictos y solución de problemas para mejorar la calidad de educación.</li> </ul>	Proyector y prezi	20 minutos
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Los docentes realizan actividades de liderazgo con sus colegas y evalúan como actuarían en determinadas situaciones, cómo controlarían diferentes situaciones para que no se salgan de control.</li> <li>➤ Identifican sus fortalezas en su campo de líderes.</li> </ul>	Papelografo, plumones, post it	50 min
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Los docentes proponen una conclusión del tema.</li> <li>➤ Se espera que apliquen lo aprendido en la sesión.</li> </ul>	Papelografo, plumones, post it, limpia tipo	30 min

**ESCUELA DE POST GRADO  
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**

**I) DATOS GENERALES**

Unidad Académica o Programa: Procesamiento, tratamiento estadístico y descripción de resultados

1. **SESIÓN:** 5
2. **DURACION:** 120 min
3. **DOCENTE:** Carmen Paola Ortiz Carazas

**II) OBJETIVO**

Conoce cómo mejorar la motivación

**III) PROGRAMACIÓN**

<b>CAPACIDADES</b>	<b>TEMÁTICA</b>	<b>PRODUCTO ACADÉMICO</b>
Reforzar la motivación de los docentes y directivos a su vez identificar puntos fuertes y puntos débiles con respecto al clima.	Para que haya una buena motivación para el buen desempeño.	Docentes y directivos con la capacidad personal de reconocimiento, responsabilidad y actuación en las condiciones de trabajo.

**IV) ACTITUDES**

Para mejorar en el ámbito de la motivación se debe centrar frente a relación a la calidad institucional.

## V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Se explica el concepto de motivación y su influencia de la calidad educativa</li> </ul>	Proyector y prezi	20 minutos
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Los colaboradores formaran grupo de 5.</li> <li>➤ Determinan cómo influye la calidad educativa y la motivación entre colaboradores.</li> <li>➤ Sugerencia para fomentar y mejorar la motivación dentro de la I.E.</li> </ul>	Papelografo, plumones, post it	15 min
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Los colaboradores crearán un plan de mejora para desarrollar la motivación.</li> </ul>	Papelografo, plumones, post it, limpia tipo	15 min



**ESCUELA DE POST GRADO  
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**

**I) DATOS GENERALES**

1. **SESIÓN:** 6
2. **DURACION:** 120 min
3. **DOCENTE:** Carmen Paola Ortiz Carazas

**II) OBJETIVO**

Conoce cómo mejorar reciprocidad

**III) PROGRAMACIÓN**

<b>CAPACIDADES</b>	<b>TEMÁTICA</b>	<b>PRODUCTO ACADÉMICO</b>
Reforzar la percepción de reciprocidad de los docentes a través de la sesión.	Capacitación que potencia la reciprocidad.	Medir la reciprocidad en la aplicación de su trabajo, el cuidado del patrimonio institucional y en la retribución.

**IV) ACTITUDES**

Se debe mejorar la sensación de reciprocidad en la organización.

## V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<p>Se explica el concepto de reciprocidad.</p> <p>Concepto de sus partes aplicación del trabajo, cuidado del patrimonio cultural y retribución.</p> <p>Asimismo, se explica como la sensación de reciprocidad de los docentes y su dominio de clase puede verse afectado por la calidad educativa en el salón de clase.</p>	<p>Proyector y prezi</p>	<p>20 minutos</p>
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Los docentes realizan actividades de situaciones de reciprocidad con sus colegas y evalúan que les gustaría que se implemente en su organización para reforzar el sentimiento de reciprocidad a nivel profesional.</li> <li>➤ Evalúan como pueden desarrollar el sentimiento de reciprocidad con los directivos.</li> <li>➤ Asimismo, como Identifican sus fortalezas en su organización en ese campo.</li> </ul>	<p>Papelografo, plumones, post it</p>	<p>15 min</p>
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Los docentes proponen una conclusión del tema.</li> <li>➤ Se espera que apliquen lo aprendido en la sesión.</li> </ul>	<p>Papelografo, plumones, post it, limpia tipo</p>	<p>15 min</p>

**ESCUELA DE POST GRADO  
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**

**I) DATOS GENERALES**

1. **SESIÓN:** 7
2. **DURACION:** 120 min
3. **DOCENTE:** Carmen Paola Ortiz Carazas

**II) OBJETIVO**

Conoce cómo mejorar la participación

**III) PROGRAMACIÓN**

<b>CAPACIDADES</b>	<b>TEMÁTICA</b>	<b>PRODUCTO ACADÉMICO</b>
Reforzar la participación en el Liceo y fuera de él.	Capacitación que potencia la participación	Profesionales con la capacidad de participar en la toma de decisiones de la I.E

**IV) ACTITUDES**

Se debe mejorar la efectividad de la participación en el aula y fuera de ella. Refuerza el trabajo en equipo y compromiso de los docentes.

## V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Se muestra un video sobre el trabajo en equipo <a href="https://www.youtube.com/watch?v=p4MMuesoseI">https://www.youtube.com/watch?v=p4MMuesoseI</a></li> <li>➤ Se explica el concepto de participación y su impacto en el clima laboral.</li> <li>➤ Asimismo, se explica como la participación de los docentes en la toma de decisiones genera un mejor clima laboral.</li> <li>➤ Asimismo, la participación de los alumnos en clase mejora la calidad educativa.</li> <li>➤ Los docentes emplearán diferentes técnicas y formas de mejorar la interacción en las clases.</li> </ul>	Proyector y prezi	20 minutos
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Los docentes realizan actividades de participación con sus colegas y evalúan como promover la participación de los alumnos en clase.</li> <li>➤ Identifican sus fortalezas y debilidades con relación a la dimensión participación en el aula.</li> </ul>	Papelografo, plumones, post it	15 min
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Los docentes proponen una conclusión del tema.</li> <li>➤ Se espera que apliquen lo aprendido en la sesión.</li> </ul>	Papelografo, plumones, post it, limpia tipo	15 min

**VIII. DE LOS PARTICIPANTES:**

Docentes, monitor.

**METODOLOGIA**

- Se trabajará con los docentes y se les explicará la importancia del clima laboral y su impacto en la calidad educativa.
- Se explicará los conceptos principales de la variable y sus dimensiones.
- Se ejecutarán dinámicas en grupo y casos prácticos en dónde se aplicarán los conceptos de las variables para mejorar calidad educativa.

**IX. RECURSOS O MATERIALES**

- Papelógrafo
- Plumones
- Post it
- Limpia tipo
- Proyector
- Prezi
- Hojas Bond

**X. PRESUPUESTO**

<b>ITEM</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>COSTO</b>	<b>TOTAL</b>
Transporte	7	10	70
Moderador	1	850	850
Materiales físicos	1	300	300
Multimedia	1	1800	1800
			3020