



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Programa Mejorando la Comunicación en el clima  
institucional de los docentes de una Institución  
Educativa Privada Lima, 2017.**

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

Maestra en Administración de la Educación

**AUTOR**

Br. Graciela Desireé Meza Santibáñez

**ASESOR**

Mgtr. Jimmy Díaz Manrique

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ - 2018**

**Página del jurado**

.....

**Dra. Rosalía Zárate Barrial**

**Presidente**

.....

**Mgtr. Luis Torres Cabanillas**

**Secretario**

.....

**Mgtr. Jimmy Díaz Manrique**

**Vocal**

**Dedicatoria**

Con todo mi inmenso amor, le dedico esta tesis a mis padres, familiares y personas que me apoyaron a seguir adelante.

## **Agradecimiento**

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

Asimismo, agradezco profundamente a los docentes de la Facultad de Educación del Programa de Maestría con mención en Administración de la Educación de la Universidad Privada César Vallejo, por su orientación y experiencia en enseñanzas compartidas.

Por último, mi agradecimiento, al asesor Mgtr. Díaz Manrique, Jimmy por su apoyo y tolerancia en la elaboración del presente trabajo de investigación.

## Declaratoria de autenticidad

Yo, Graciela Desireé Meza Santibáñez, estudiante de la Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada César Vallejo, identificada con DNI 07425453 con la tesis titulada: “Programa Mejorando la Comunicación en el clima institucional de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados ni copiados y por tanto se constituirán en aportes a la realidad investigada.
5. De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada César Vallejo.

Lima, 10 de junio del 2017

Br. Graciela Desireé Meza Santibáñez

## **Presentación**

Señores miembros del jurado

Se pone a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: “Programa Mejorando la Comunicación en el clima institucional de los docentes de una Institución Educativa Privada Lima 2017”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada César Vallejo para optar el grado de Maestra en Administración de la Educación.

La presente investigación constituye una contribución al mejoramiento del clima institucional. Los hallazgos del presente estudio permitirán reforzar la actitud de los docentes hacia la comunicación, la motivación, la confianza y la participación en una Institución Educativa Privada.

En este marco situacional, se presenta esta investigación, cuyo objetivo es determinar la influencia del Programa Mejorando la Comunicación en el clima institucional de los docentes de una Institución Educativa Privada Lima, 2017; lo que va a permitir brindar conclusiones y recomendaciones para mejorar el equilibrio en ambas variables a nivel de la investigación científica aplicada.

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.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La Autora

## Índice

	Pág.
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	x
Índice de Figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1 Antecedentes	15
1.1.1. Antecedentes internacionales	15
1.1.2. Antecedentes nacionales	16
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	19
1.2.1 Bases teóricas de variable clima institucional	19
1.3 Justificación	26
1.3.1 Justificación teórica	26
1.3.2 Justificación práctica	26
1.3.3 Justificación metodológica	26
1.4 Problema	27
1.4.1 Problema general	27
1.4.2 Problemas específicos	27

1.5	Hipótesis	27
1.5.1.	Hipótesis general	28
1.5.2	Hipótesis específicas	28
1.6	Objetivos	28
1.6.1	Objetivo general	28
1.6.2	Objetivos específicos	28
II Marco metodológico:		29
2.1.	Variables	30
2.2.	Operacionalización de variables	32
2.3.	Metodología	33
2.4.	Tipo de estudio	33
2.5.	Diseño	34
2.6.	Población, muestra y muestreo	34
2.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
2.7.1	Técnica	35
2.7.2	Instrumentos	35
2.8.	Métodos de análisis de datos	37
2.9.	Aspectos éticos	37
III Resultados		38
3.1	Resultados de estadística descriptiva	39
3.2	Resultados estadística inferencial	44
IV Discusión		54
V Conclusiones		57
VI Recomendaciones		60
VII Referencias		62
Anexos		67



Anexo1 Articulo científico	68
Anexo 2 Matriz de consistencia	83
Anexo 3 Consentimiento por las instituciones	85
Anexo 4 Matriz de datos	87
Anexo 5 Instrumentos	89
Anexo 6 Formato de validación	92
Anexo 7 Programa Mejorando la comunicación	98
Anexo 8 Constancia de registro del proyecto de tesis	116
Anexo 9 Confiabilidad del instrumento	117

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de variable Clima institucional	32
Tabla 2 Relación de validadores	36
Tabla 3 Confiabilidad de la prueba de clima institucional	36
Tabla 4 Tabla de Frecuencia Pre y Post Test variable Clima Institucional	39
Tabla 5 Tabla de frecuencia Pre y Post Test de Comunicación	40
Tabla 6 Tabla de frecuencia Pre y Post Test de Motivación	41
Tabla 7 Tabla de frecuencia Pre y Post Test de Confianza	42
Tabla 8 Tabla de frecuencia Pre y Post Test de Participación	43
Tabla 9 Tabla de Rangos del Pre y Post Test del Clima institucional	44
Tabla 10 Estadístico de contraste del clima institucional	45
Tabla 11 Tabla de Rangos del Pre y Post Test de la Comunicación	46
Tabla 12 Estadístico de contraste de la Comunicación	47
Tabla 13 Tabla de Rangos del Pre y Post Test de la Motivación	48
Tabla 14 Estadístico de contraste de la Motivación	49
Tabla 15 Tabla de Rangos del Pre y Post Test de la Confianza	50
Tabla 16 Estadístico de contraste de la Confianza	51
Tabla 17 Tabla de Rangos del Pre y Post Test de la Participación	52
Tabla 18 Estadístico de contraste de la Participación	53

## Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1 Barras de la variable Clima Institucional.	39
Figura 2 Barras de la dimensión Comunicación	40
Figura 3 Barras de la dimensión Motivación	41
Figura 4 Barras de la dimensión Confianza	42
Figura 5 Barras de la dimensión Participación	43

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la influencia del Programa Mejorando la Comunicación en el clima institucional de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, es de tipo aplicado, de diseño cuasi experimental. La población de estudio fue de 42 docentes. Para la recolección de datos en la variable clima institucional se aplicó un instrumento validado por juicio de expertos, mediante la técnica de encuesta, el cuestionario de escala politómica y su confiabilidad de alfa de Cronbach fue alta (0,969). Para el análisis de datos de las hipótesis, se utilizó el estadístico de U de Mann Whitney.

Los resultados obtenidos, indican la existencia de una influencia positiva del Programa Mejorando la Comunicación en el clima institucional de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017, demostrada a través de la prueba de U de Mann Whitney con una significación de ( $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ ).

Palabras Clave: Clima organizacional, comunicación, motivación, confianza.

### **Abstract**

The present research has as general objective to determine the influence of the Program Improving Communication in the institutional climate of the teachers of a Private Educational Institution in Lima, 2017.

The research was of quantitative approach, it is of applied type, of quasi experimental design. The study population was 42 teachers. For the collection of data in the institutional climate variable, an instrument validated by expert judgment was applied, using the survey technique, the politomic scale questionnaire and its reliability of Cronbach's alpha was high (0,969). For the analysis of data of the hypotheses, Mann Whitney U statistician was used.

The results obtained indicate a positive influence of the Program Improving Communication in the institutional climate of the teachers of a Private Educational Institution in Lima, 2017, demonstrated through the Mann Whitney U test with a significance of (p-value = 0,000 <.0,05).

Keywords: Organizational climate, communication, motivation, trust.

## **I. Introducción**

## 1.1 Antecedentes

### 1.1.1 Antecedentes internacionales

Andachi (2015), en su tesis *La teoría de la gestión del talento humano y el análisis del clima institucional en el Colegio Metropolitano José Miller Salazar* tuvo como objetivo investigar la teoría de la gestión del talento humano y analizar qué factores inciden en el clima institucional en el Colegio, Método de investigación inductivo. Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta a través del cuestionario. Como resultado de la investigación, se determina que el clima organizacional del Colegio Semipresencial “Metropolitano José Miller Salazar” es aceptable. Se concluyó que la gestión del talento humano es la esencia y estrategia fundamental para el desarrollo organizacional, despliega una sinergia efectiva con todas las personas de tal manera que se sientan y actúen como socias de la organización, se involucren en procesos de desarrollo al margen de la globalización, tecnología, conocimientos, atención al cliente, calidad, productividad, competitividad.

Segredo, Pérez y López (2015), en su tesis *Construcción y validación de un instrumento para evaluar el clima organizacional en el ámbito de la salud pública. Escuela Nacional de Salud Pública*, cuyo objetivo fue elaborar y validar un instrumento para la evaluación del clima organizacional en instituciones de salud. El método desarrollado es estudio de desarrollo tecnológico realizado con la participación de los expertos. Se midió confiabilidad a través de la técnica test-pre test y la validez del instrumento contempló: contenido, poder discriminatorio, apariencia y comprensión. Se concluyó, que la investigación aporta un instrumento válido y confiable que permite evaluar el clima organizacional en salud desde la perspectiva de las percepciones de las personas en las organizaciones a través de las dimensiones estructura, comportamiento y estilos de dirección. Sus características justifican su uso y aplicación en el terreno investigativo y la práctica de la dirección en salud.

Hidalgo (2013) tesis titulada: *Clima organizacional en instituciones de educación primaria en la región centro del estado de Guanajuato, México*, la población fue de 20 instituciones educativas, la respuesta fue favorable por parte de 17 directores, que a su vez invitaron a participar a sus docentes de forma

voluntaria, se aplicaron 125 cuestionarios, pero fueron desechados siete por presentar errores en su llenado, por lo que la muestra quedó compuesta por 118 participantes. El instrumento fue cuestionario y el diseño fue descriptivo. La conclusión fue que la dimensión de la administración es la que articula dos grandes grupos de dimensiones, la de trabajo personal, trabajo en equipo, supervisión y comunicación, que es posible englobarlas como dimensiones grupales. La otra gran dimensión que articula la dimensión de administración está conformada por las dimensiones de capacitación, promoción, desarrollo y ambiente físico y cultural, que puede ser llamada dimensión personal. La relación correlacional encontrada para las dimensiones del ECL en este trabajo puede servir para tratar de entender cómo se conforma el clima organizacional en las instituciones de educación primaria; sin embargo, harían falta más estudios sobre el mismo sector de educación primaria.

Salgado (2013), en su tesis *Análisis de las competencias del equipo directivo de un colegio particular Subvencionado de Quilicura* en la universidad Alberto Hurtado en el país de Chile, en la cual la investigación fue de tipo básica, donde el objetivo general fue realizar un diagnóstico respecto a la situación actual de las competencias funcionales y conductuales del equipo directivo, mediante la definición y aplicación de un cuestionario de análisis de gestión, utilizando el instrumento cuyo diseño para una población o muestra de 195, en la cual se concluyó que existe una brecha muy extensa entre lo que parte de la comunidad educativa, alumnos y apoderados con la percepción de los docentes y directivos.

### **1.1.2 Antecedentes nacionales**

Torres y Zegarra (2015) desarrollaron la investigación llamada *Clima organizacional y desempeño laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la ciudad Puno 2014*, en la cual la investigación es de tipo básica y el diseño correlacional no experimental. El método utilizado es el cuantitativo, el muestreo fue probabilístico y estratificado, la muestra estuvo conformada por una población de 133 docentes. El análisis de correlación se realizó con el estadígrafo de  $r$  Pearson y la "t" de Student para investigaciones correlacionales y el instrumento utilizado fue el cuestionario. El estudio de investigación concluye que se ha determinado un nivel de significancia del 5%. Existe una relación



directa positiva fuerte ( $r = 0,828$ ) y significatividad ( $t = 16,90$ ) entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianos de la ciudad de Puno -2014, estableciéndose un mejor clima organizacional, existe mejor desempeño laboral.

Gamarra (2014) presenta la tesis titulada: *Percepción de directivos y docentes sobre cuatro categorías del clima organizacional en una institución educativa estatal de la UGEL 04 de Comas*. Tuvo como objetivo analizar las percepciones de directivos y docentes acerca de cuatro categorías del clima organizacional de una Institución Educativa de gestión estatal, ubicada en el distrito de Comas. La muestra estuvo conformada por 8 personas: 1 Director, 1 Subdirector y 6 profesores de nivel Primaria y Secundaria de la institución educativa. El diseño de esta investigación es de enfoque cualitativo y de carácter descriptivo. Se utilizó la técnica de la entrevista desarrollándose una guía de entrevista semiestructurada. Se concluyó que los hallazgos encontrados en este estudio ofrecen evidencias empíricas de las categorías estudiadas del clima organizacional tales como: la Confianza, Presión, Apoyo y Reconocimiento los cuales parecieran tener incidencias en el comportamiento entre los miembros que laboran en la institución. Por tanto, teniendo en cuenta el modo en que se analicen estas cuatro categorías y se puedan mejorar sus deficiencias la calidad del clima organizacional será óptima al igual que los objetivos establecidos por la institución educativa.

Chávez (2014) realizó una tesis llamada *Automotivación y clima institucional en los docentes de la institución educativa José Olaya Balandra del distrito de Ventanilla 2013*, la investigación es de tipo básica, el diseño es descriptivo correlacional y el instrumento fue de un cuestionario. Se concluyó que existe relación entre el desempeño personal y clima institucional.

Dueñas y Bobadilla (2013) presenta la tesis titulada: *Nivel de Asociación entre clima institucional y desempeño docente” en Melgar Ayaviri-Perú*. La población fue de 22 docentes y 127 alumnos lo cual da un total de 149 personas de dicha institución. Utilizó dos técnicas e instrumentos como son la encuesta, cuestionario y observación, ficha de observación. El diseño es descriptivo explicativo. La conclusión fue que existe asociación entre la variable de clima institucional y desempeño docente en los Centros Técnicos Productivos de la

Provincia Melgar - Ayaviri, la cual es positiva y de grado alto, esto se desprende de los coeficientes de correlación obtenidos de las puntuaciones dadas por los docentes y alumnos, los cuales fueron de  $r= 0,91$  y  $r=0,97$  respectivamente. La correlación positiva implica que cuando la puntuación de la variable clima institucional mejora, puntuaciones de la variable desempeño docente, tiende a aumentar, lo que implica que hay una relación de causas - efecto. El grado alto de correlación, implica que el clima institucional actúa como una variable determinante en el desempeño docente. En general el clima institucional de los Centros Técnicos Productivos es aceptable según se desprende de la percepción de los docentes y alumnos. Además el desempeño docente en estos centros es bueno, según se desprende de la opinión vertida por docentes y alumnos.

Calcina (2012) en su tesis *El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012*. donde el objetivo general fue determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de dos universidades, como es la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca. La cual la investigación fue de tipo básica, utilizando el instrumento cuyo diseño fue para una población o muestra de 75 docentes. Se concluyó que la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNA – Puno, 2012; UANCV – Juliaca, 2012, es positiva alta, con una puntuación de 0.77 y 0.650 respectivamente, según la correlación de Pearson; por tal razón nos indica que un buen clima institucional determina un buen desempeño laboral de los docentes.

## **1.2 Fundamentación científica, técnica o humanista**

### **1.2.1 Bases teóricas de clima institucional**

Según Alves (2000), definió:

El clima es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento (p.124).

Según Martin (1999) Indicó

El clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el espacio en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela (p.103).

Por su parte, Alvarado (2003) dice que clima “es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización” (p.95).

Pintado (2007), menciona que “el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima” (p.187).

Peiró (2004) “el clima organizacional como el medio interno o la atmósfera psicológica característica de cada organización” (p.127). Se puede mencionar que el clima organizacional se relaciona con la moral y la satisfacción de las necesidades de los participantes y puede ser saludable o enfermizo.

Sandoval (2001), sostiene que:

Si el clima de una institución educativa se expresa en las formas de relación interpersonal y de mediación de conflictos entre directivos, maestros y alumnos, y en las maneras como se definen y se ejercen las normas que regulan dichas relaciones, la formación en valores requiere de espacios, procesos y prácticas donde la mediación positiva de conflictos, la participación en la construcción de normas y la no discriminación por ningún tipo de motivos, constituyan el clima de una institución educativa (p.34).

Por su parte, Farjat (1998) dice que: “la palabra clima se refiere más a lo perceptual, a la atmósfera en que se desenvuelven las personas que están en un ambiente físico determinado” (p. 68).

El aporte de Chiavenato (2009), quien considera que el clima institucional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, es favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales y la elevación de la moral de los miembros.

Fox (1973) citado por Pérez (2012)

El clima de una escuela resulta del tipo del programa, de los procesos utilizados, de las condiciones ambientales que caracterizan la escuela como una institución y como un agrupamiento de alumnos, de los departamentos, del personal, de los miembros de la dirección. Cada escuela posee un clima propio y distinto. El clima determina la calidad de vida y la productividad de los profesores y de los alumnos. El clima es un factor crítico para la salud y para la eficacia de una escuela. Para los seres humanos, el clima puede convertirse en un factor de desarrollo (p. 5).

Según estas definiciones, se puede mencionar, que el clima institucional es un asociado a la organización, es un conjunto de actividades, interacciones

y experiencias que cada integrante tiene en una organización. Se refleja la interacción entre características personales e institucionales.

### **Características del clima institucional**

Robbins (1987) menciona que “clima es el conjunto de características objetivas de la organización, perdurables y fácilmente medibles, que distinguen una entidad laboral de otra” (p.35).

Litwin y Stringer,(1978), tomado de Pérez (2012), establecieron:

Nueve dimensiones o características, que explicarían el clima existente en una determinada organización, cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la Institución educativa, así tenemos:

**Estructura:** Representa la visión que tienen los miembros de la Institución, acerca, de la las reglas y normas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a las que se ven enfrentados en la mejora del trabajo diario.

**Responsabilidad.** Son los integrantes de la institución que participan, acerca, de la autonomía en la toma de decisiones acerca de su trabajo. Cuando uno tiene que ser su propio jefe no necesita de ser monitoreado y se hace más responsable

**Recompensa.** Corresponde a la sensación que tienen los miembros de la comunidad educativa acerca de los retos que impone la labor docente. En proporción a que la organización difunde la aceptación de retos calculados a fin de obtener los fines previstos.

**Desafío.** Tiene que ver con los miembros de la comunidad acerca de los retos laborales. Es en qué medida los centros promueven la aceptación de riesgos calculados para cumplir con las metas.

**Relaciones.** Es la sensación por parte de los miembros de la comunidad educativa acerca de la oportunidad de laborar en un lugar que brinde seguridad, tranquilidad y de buenas relaciones

interrelacionando tanto entre pares como administrativos y profesores.

Cooperación. Es el sentir de los integrantes de la comunidad educativa sobre la existencia de una actitud de ayuda de parte de los miembros integrantes de la comunidad educativa. El mayor esfuerzo está puesto en el apoyo entre todos, en todos los niveles.

Estándares. Es la visión de los integrantes de la comunidad educativa acerca del énfasis que ponen las instituciones sobre las reglas de producción educativa.

Conflictos. Consiste en que todos pueden decir lo que les parece de manera libre y autónoma de manera que sume con los intereses de la comunidad educativa buscando una horizontalidad en el trato y la tolerancia así como el respeto sin tener autoritarismo ni inmadurez.

Identidad. Es la pertenencia a la comunidad educativa y es un elemento relevante y valioso dentro de las funciones dentro del equipo de trabajo. En ocasiones, es el sentir de compartir los fines personales, con los de la organización. (p.15)

La taxonomía de Tagiuri. (1968), citado por Pérez (2012), indico:

La manera en que un individuo lleva a cabo una tarea dada depende, por un lado, de qué tipo de persona es, y por otro, del contexto en el cual actúa, asimismo, define el clima organizacional una cualidad relativamente duradera del ambiente interno de una organización que (a) es experimentada por sus miembros, (b) influencia su conducta, y (c) puede ser descrita en términos de valores de un conjunto particular de características o atributos de la organización (p.14)

Según Pérez (2012), explicó en su tesis, la estructura en cuatro dimensiones:

Ecología (infraestructura), representa las características físicas y materiales de la institución, muestran relaciones bajas o

inconsistentes con los productos educativos. Tiene como variables a las características del edificio, tipo de centro, tamaño del aula y la escuela, condiciones físicas de trabajo, materiales, estructura organizativa.

Medio, referida a la presencia de características de las personas y grupos dentro del medio escolar. Entre sus variables destacan a variables atributivas de las personas o características de los individuos, elementos motivadores (moral), remuneración y experiencia docente, personalidad y conducta del director, comportamiento (puntualidad).

Sistema social, referida a los patrones de relación entre las personas y cuyas variables son la relación entre los estamentos de la comunidad, comunicación, participación, toma de decisiones compartidas, autonomía, democracia, consideración y liderazgo.

Cultura, relacionada con los sistemas de creencias, valores y estructuras cognitivas de los grupos. Sus variables son normas y disciplina, sistema de control institucional, sistema de valores, relaciones de apoyo, orientación de objetivos y apertura a la innovación. (pp. 14-15)

### **Dimensiones del clima institucional**

Martín (1999) tomado por Perez (2012), que plantea las siguientes dimensiones fundamentado por Tagiuri (1968):

La comunicación:

Es la relación comunitaria humana que consiste en la emisión y recepción de mensajes entre interlocutores en estado de total reciprocidad, siendo por ello un factor esencial de convivencia y un elemento que determina las formas de socialización en las organizaciones. Por lo tanto, para una buena eficacia, logro de objetivos, se debe mantener una buena comunicación, sabemos que no existen grupos sin comunicación, pero no se puede entender a la comunicación sólo como la transmisión de

significados entre los miembros, sino que debe haber un entendimiento de los significados que se transmiten, estos significados son las informaciones, ideas, metas y sueños de la organización. (p.20)

#### Motivación.

Esta dimensión se convierte en una de las piezas claves para la determinación del clima en la institución educativa. Según Robbins (1987) menciona “que es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad”. En esta concepción encontramos tres elementos claves esfuerzo, necesidades y metas organizativas. El esfuerzo es una medida de intensidad, cuando una persona está motivada se dedica con ahínco a su meta, pero con altos niveles de motivación es imposible obtener resultados favorables de desempeño de trabajo a menos que el esfuerzo sea canalizado en la dirección que beneficia a la institución. Además, no solo debe estar la organización motivada externamente sino además internamente, remunerando al personal adecuadamente, brindándole comodidades, gratificarlos por su trabajo con incentivos. Sin embargo, la motivación debe aplicarse por un plazo largo que los trabajadores de la organización se sientan reconocidos por la institución, y así, realicen un mejor trabajo.

Fischman (2000) manifiesta:

“La motivación que se mantiene a largo plazo y crea lazos de lealtad con la organización, es la motivación interna. Cuando las organizaciones establecen incentivos basados sólo en elementos externos a la persona como bonos económicos, elevados sueldos, el personal solo se concentra en eso y pierde su motivación interior. Si se usan solo incentivos externos, después de un tiempo éstos serán lo único que valorará, y se habrá perdido la mística y el amor a la camiseta de la organización. La única forma de mantener motivados a los empleados es cuando se satisface los deseos



internos de sus miembros y que genere un verdadero compromiso y motivación interna". (p.20)

#### Confianza.

Es una firme creencia o seguridad en la honestidad, integridad o fiabilidad de otra persona, lo cual va a permitir a las personas compartir necesidades y sueños en niveles crecientes de importancia y trabajan efectivamente entre ellas hacia las metas compartidas. Para establecer lazos perdurables, ya sea dentro de la organización o fuera de ella, se necesita la confianza, la cual, es requerida tanto por los directivos como por los profesores, se sabe además que si existe confianza en el trabajo se pueden obtener óptimos resultados. En las instituciones de alto rendimiento se caracterizan por poseer una gran confianza recíproca entre sus miembros, es decir los miembros creen en la integridad, el carácter y la capacidad de cada integrante. (p.20)

#### La participación.

Grado en que el profesorado y demás miembros de la comunidad educativa participan en las actividades del centro, en los Órganos colegiados en grupos de trabajo. Grado en que el profesorado propicia la participación de los compañeros, padres y estudiantes. Grado en que se forman grupos formales e informales y cómo actúan respecto a las actividades del centro. Cómo es el nivel de trabajo en equipo, cómo se producen las reuniones, cuál es el grado de formación del profesorado y la frecuencia de las reuniones. Grado de coordinación interna y externa del centro. (p.20)

### **1.3 Justificación**

#### **1.3.1 Justificación teórica**

La presente investigación permitirá que los docentes cuenten con un marco teórico de la variable trabajada que les permitan no solo conocer sino aplicar este conocimiento en situaciones reales y tomar las decisiones pertinentes a sus cargos y está enfocada desde el clima institucional conceptualizado por Robbins (1987) respecto a sus características objetivas de Litwin y Stringer (1978), que explican cómo es un clima existente y el programa de comunicación.

#### **1.3.2 Justificación práctica**

La presente investigación determinó la influencia entre la variable clima institucional y el Programa mejorando la comunicación cuyos resultados sirvieron para resolver el problema de comunicación y su influencia en el clima institucional analizado en sus dimensiones por Martin (1999), quienes gozarán de una adecuada información acerca de las variables tratadas.

#### **1.3.3 Justificación metodológica**

En la presente investigación, de enfoque cuantitativo, de tipo aplicado y de diseño cuasi experimental se utilizó, la técnica de encuesta y como instrumento un cuestionario de escala politómica, el que fue debidamente validado, estableciendo una alta confiabilidad según el procedimiento estadístico alfa de Cronbach, Se realizó un diseño cuasi experimental con los docentes de una Institución Educativa Privada (grupo experimental de 21) y de la otra Institución Educativa Privada (grupo control de 21). Los hallazgos encontrados permitieron incrementar el conocimiento a la teoría del clima institucional en los docentes de una Institución Educativa Privada.

## **1.4 Problema**

### **1.4.1. Problema general**

¿Cómo influye el Programa mejorando la comunicación en el clima institucional de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017?

#### **1.4.1 Problemas específicos**

¿Cómo influye el Programa mejorando la comunicación en la comunicación de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017?

¿Cómo influye el Programa mejorando la comunicación en la motivación de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017?

¿Cómo influye el Programa mejorando la comunicación en la confianza de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017?

¿Cómo influye el Programa mejorando la comunicación en la participación de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017?

## **1.5 Hipótesis**

### **1.5.1 Hipótesis general**

Existe influencia positiva del Programa mejorando la comunicación en el clima institucional de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017

#### **1.5.2. Hipótesis específicas**

Existe influencia positiva del Programa mejorando la comunicación en la comunicación de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017

Existe influencia positiva del Programa mejorando la comunicación en la motivación de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017

Existe influencia positiva del Programa mejorando la comunicación en la confianza de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017

Existe influencia positiva del Programa mejorando la comunicación en la participación de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017.

## **1.6 Objetivos**

### **1.6.1 Objetivo general**

Determinar la influencia del Programa mejorando la comunicación en el clima institucional de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017

### **1.6.2 Objetivo específicos**

Determinar la influencia del Programa mejorando la comunicación en la comunicación de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017

Determinar la influencia del Programa mejorando la comunicación en la motivación de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017

Determinar la influencia del Programa mejorando la comunicación en la confianza de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017

Determinar la influencia del Programa mejorando la comunicación en la participación de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017

## **II. Marco metodológico**

## **2.1. Variables**

### **Definición de clima institucional**

Según Eslava (2009), son las características del medio ambiente del trabajo educativo que son percibidas directa o indirectamente, y, que tienen repercusiones en el comportamiento de los estudiantes, docentes, directivos, personal administrativo y padres de familia, en su desempeño personal y laboral, en las relaciones con sus superiores, sus colegas e incluso con su familia. (p. 45).

### **Dimensiones de las variables:**

#### **Dimensión 1: Comunicación**

Según Fischman (2000) menciona que la comunicación en las organizaciones debe ser una comunicación efectiva y se logra cuando el líder sabe escuchar y sabe expresarse asertivamente con su personal, a su vez la comunicación es un arma de doble filo “bien utilizada, ayuda a generar un clima de confianza y unión del líder con su personal, mal usada puede generar dolor, rabia e indignación y crear un ambiente destructivo en la organización” (p. 110).

#### **Dimensión 2: Motivación**

Fischman (2000) manifiesta “la motivación que se mantiene a largo plazo y crea lazos de lealtad con la organización, es la motivación interna. Cuando las organizaciones establecen incentivos basados sólo en elementos externos a la persona como bonos económicos, elevados sueldos, el personal solo se concentra en eso y pierde su motivación interior. Si se usan solo incentivos externos, después de un tiempo éstos serán lo único que valorará, y se habrá perdido la mística y el amor a la camiseta de la organización. La única forma de mantener motivados a los empleados es cuando se satisface los deseos internos de sus miembros y que genere un verdadero compromiso y motivación interna”

#### **Dimensión 3: Confianza**

Es una firme creencia o seguridad en la honestidad, integridad o fiabilidad de otra persona, lo cual va a permitir a las personas compartir necesidades y sueños en niveles crecientes de importancia y trabajan efectivamente entre ellas hacia las metas compartidas.

“En las instituciones de alto rendimiento se caracterizan por poseer una gran confianza recíproca entre sus miembros, es decir los miembros creen en la integridad, el carácter y la capacidad de cada integrante”. (Martín, 1999, p.142)

#### **Dimensión 4: Participación**

Grado en que el profesorado y demás miembros de la comunidad educativa participan en las actividades del centro, en los Órganos colegiados en grupos de trabajo. Grado en que el profesorado propicia la participación de los compañeros, padres y estudiantes. Grado en que se forman grupos formales e informales y cómo actúan respecto a las actividades del centro. Cómo es el nivel de trabajo en equipo, cómo se producen las reuniones, cuál es el grado de formación del profesorado y la frecuencia de las reuniones. Grado de coordinación interna y externa del centro. (Martín, 1999, p.198)

## 2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

*Operacionalización de variable Clima institucional*

Dimensiones	Indicadores	N° de Ítems	Escala	Nivel y Rango
COMUNICACION	Comunicación / traslado de información.	1 -6	Ordinal	Alto (79 - 105)
	Rapidez/ agilidad. Respeto Aceptación Espacios y horarios Ocultar información.			
MOTIVACION	Satisfacción Reconocimiento Prestigio Autonomía	7-12	1. Muy bajo 2. Bajo 3. Regular 4. Alto 5. Muy alto	Medio (50-78) Bajo (21 -49)
CONFIANZA	Confianza seguridad	13-18		
PARTICIPACION	El profesorado propicia la participación.	19 - 21		
	Equipos y reuniones de trabajo. Coordinación			

Tomado de Pérez (2012) adaptado por Meza (2017)



### 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 experimental. Al respecto Hernández, Fernández, y Baptista (2010), señalan:

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 la 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

Para esta investigación se tomó una muestra no aleatoria escogida por un criterio determinado por la directora de una Institución Educativa Privada (21 docentes para el Grupo Experimental) y por el director de la otra Institución Educativa (21 docentes para el Grupo de Control). La población en estudio estuvo conformada por 42 docentes totales.

## **2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **2.7.1 Técnica**

La técnica utilizada es la encuesta, teniendo como instrumento el cuestionario.

El instrumento ha sido elaborado desde el marco teórico propuesto por el Cuestionario acerca de Clima Organizacional adaptado de Pérez Huamán (2012), constituido por 21 ítems distribuidos en cuatro áreas o dimensiones.

### **2.7.2 Instrumentos**

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

##### **Cuestionario 1: Clima institucional**

Ficha técnica del Cuestionario Clima institucional

Autor: Mario Martin Bris (1999) tomado de Pérez (2012)

Año de edición: 1999 Ámbito de aplicación: Universidad de Alcalá de Henares. España. Profesores de diversos centros públicos de Infantil/Primaria y/o Secundaria

Adaptado: Graciela Desireé Meza Santibáñez. Universidad César Vallejo (2017)

Campo de Aplicación: Docentes de una 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 = 0.969

Aspectos a Evaluar: El test está constituido por 21 ítems distribuidos en 4 áreas. A continuación, se detalla:

Área I: Comunicación: Constituido por 06 ítems

Área II: Motivación: Constituido por 06 ítems

Área III: Confianza: Constituido por 06 ítems

Área IV: Participación: Constituido por 3 ítems.

Calificación: Según escala de tipo Likert Muy bajo, Bajo, Regular, Alto, Muy alto

Categorías: Alto (79-105) Medio (50 -78) Bajo (21 - 49)

## Validez y Confiabilidad

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

Tabla 2

*Relación de Validadores*

Validador	Resultado
Mg. Jimmy Díaz M.	Aplicable
Dr. Héctor Santa María R.	Aplicable
Mg. Luis Torres C.	Aplicable

*Fuente: Elaboración Propia (2017)*

### 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 21 ítems.

Tabla 3

*Confiabilidad de la Prueba de Clima Institucional*

Estadísticos de fiabilidad	
	N de elementos
0,969	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**

Para el análisis se utilizó una Estadística Descriptiva en primer lugar y luego una Estadística Inferencial. La Estadística Descriptiva buscó mostrar las frecuencias y porcentajes a través de figuras y tablas de manera ordenada, mientras la Estadística Inferencial sirvió para probar las hipótesis a través de la prueba U de Mann Whitney, al ser la data tipo ordinal por ser no paramétrica.

## **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**

### 3.1 Resultados de estadística descriptiva

Tabla 4

*Tabla de Frecuencia Pre y Post Test de la variable Clima Institucional*

<b>Pre test de clima institucional (agrupado)</b>						
Grupo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Bajo	2	9,5	9,5	9,5
Control	Válidos	Medio	19	90,5	90,5	100,0
		Total	21	100,0	100,0	
Experimental	Válidos	Medio	21	100,0	100,0	100,0
<b>Post test de clima institucional (agrupado)</b>						
Grupo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Bajo	1	4,8	4,8	4,8
Control	Válidos	Medio	20	95,2	95,2	100,0
		Total	21	100,0	100,0	
Experimental	Válidos	Alto	21	100,0	100,0	100,0

En la tabla 4 y figura 1, los estudiantes del grupo control en el Pre Test poseen un clima institucional baja con 9,5% y medio el 90,5%. En el Pre Test, grupo experimental, los docentes presentan un clima institucional medio con 100%. En el Post Test, grupo control, los docentes presentan un clima institucional baja con 4,8% y medio con 95,2%. En el grupo experimental del Post Test del clima institucional alto con el 100,00%.

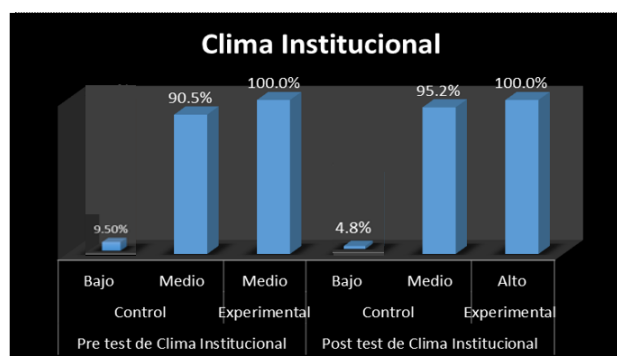


Figura 1 Barras de la variable clima institucional

Tabla 5  
*Tabla de Frecuencia Pre y Post Test de la dimensión Comunicación*

**Pre test de comunicación (agrupado)**

Grupo		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Control	Válidos	Bajo	2	9,5	9,5
		Medio	19	90,5	90,5
		Total	21	100,0	100,0
Experimental	Válidos	Bajo	5	23,8	23,8
		Medio	16	76,2	76,2
		Total	21	100,0	100,0

**Post test de comunicación (agrupado)**

Grupo		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Control	Válidos	Bajo	3	14,3	14,3
		Medio	18	85,7	85,7
		Total	21	100,0	100,0
Experimental	Válidos	Bajo	3	14,3	14,3
		Medio	18	85,7	85,7
		Total	21	100,0	100,0

En la tabla 5 y figura 2, los docentes del grupo control en el Pre Test poseen comunicación baja con 9,5% y medio el 90,5%. En el Pre Test, grupo experimental, los docentes presentan una comunicación baja con 23,8% y medio en 76,2%. En el Post Test, grupo control, los docentes presentan una comunicación baja con 14,3% y medio con 85,7%. En el grupo experimental del Post Test 14,3% de los docentes presenta una comunicación baja y 85,7% presenta una comunicación regular.

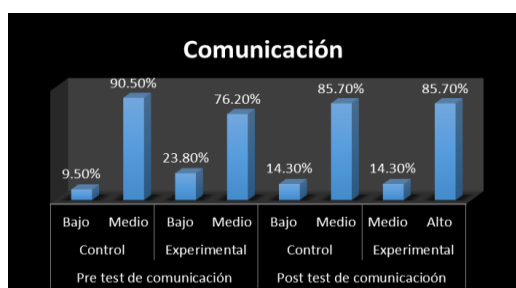




Figura 2 Barras de la dimensión Comunicación

Tabla 6

Tabla de Frecuencia Pre y Post Test de la dimensión Motivación

Pre test de motivación (agrupado)						
Grupo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Control	Válidos	Bajo	6	28,6	28,6	28,6
		Medio	15	71,4	71,4	100,0
		Total	21	100,0	100,0	
Experimental	Válidos	Bajo	5	23,8	23,8	23,8
		Medio	16	76,2	76,2	100,0
		Total	21	100,0	100,0	

Post test de motivación (agrupado)						
Grupo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Control	Válidos	Bajo	4	19,0	19,0	19,0
		Medio	17	81,0	81,0	100,0
		Total	21	100,0	100,0	
Experimental	Válidos	Alto	21	100,0	100,0	100,0

En la tabla 6 y figura 3, los estudiantes del grupo control en el Pre Test poseen motivación baja con 28,6% y medio el 71,4%. En el Pre Test, grupo experimental, los docentes presentan una motivación baja con 23,8% y medio en 76,2%. En el Post Test, grupo control, los docentes presentan una motivación baja con 19,0% y medio con 81,0%. En el grupo experimental del Post Test alta 100%.

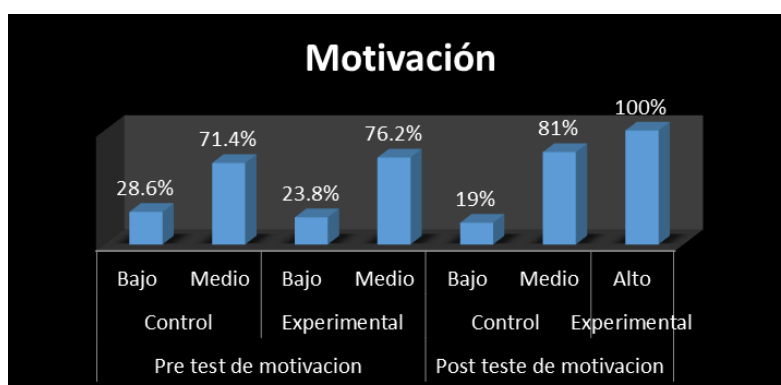


Figura 3 Barras de la dimensión Motivación

Tabla 7

## Tabla de Frecuencia Pre y Post Test de la dimensión Confianza

Pre test de confianza (agrupado)						
Grupo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Control	Válidos	Bajo	5	23,8	23,8	23,8
		Medio	16	76,2	76,2	100,0
		Total	21	100,0	100,0	
Experimental	Válidos	Bajo	5	23,8	23,8	23,8
		Medio	16	76,2	76,2	100,0
		Total	21	100,0	100,0	

Post test de confianza (agrupado)						
Grupo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Control	Válidos	Bajo	4	19,0	19,0	19,0
		Medio	17	81,0	81,0	100,0
		Total	21	100,0	100,0	
Experimental	Válidos	Medio	1	4,8	4,8	4,8
		Alto	20	95,2	95,2	100,0
		Total	21	100,0	100,0	

En la tabla 7 y figura 4, los estudiantes del grupo control en el Pre Test poseen confianza baja con 23,8% y medio el 76,2%. En el Pre Test, grupo experimental, los docentes presentan una confianza baja con 23,8% y medio en 76,2%. En el Post Test, grupo control, los docentes presentan una confianza baja con 19,0% y medio con 81,0%. En el grupo experimental del Post Test presenta confianza media 4,8% y alta en un 95,2%.

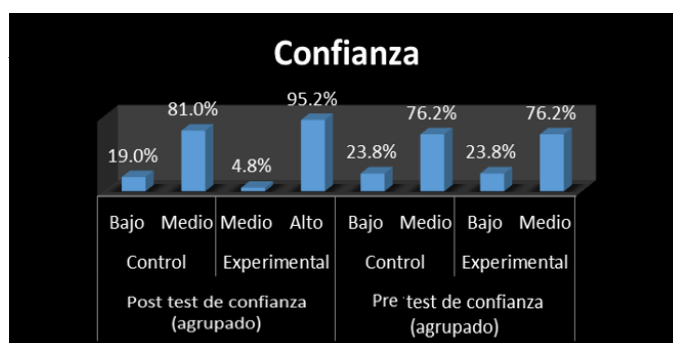


Figura 4 Barras de la dimensión Confianza

Tabla 8

*Tabla de Frecuencia Pre y Post Test de la dimensión Participación*

<b>Pre test de participación (agrupado)</b>						
Grupo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Control	Válidos	Bajo	9	42,9	42,9	42,9
		Medio	12	57,1	57,1	100,0
		Total	21	100,0	100,0	
Experimental	Válidos	Bajo	6	28,6	28,6	28,6
		Medio	15	71,4	71,4	100,0
		Total	21	100,0	100,0	

<b>Post test de participación (agrupado)</b>						
Grupo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Control	Válidos	Bajo	6	28,6	28,6	28,6
		Medio	15	71,4	71,4	100,0
		Total	21	100,0	100,0	
Experimental	Válidos	Medio	7	33,3	33,3	33,3
		Alto	14	66,7	66,7	100,0
		Total	21	100,0	100,0	

En la tabla 8 y figura 5, los estudiantes del grupo control en el Pre Test poseen confianza baja con 42,9% y medio el 57,1%. En el Pre Test, grupo experimental, los docentes presentan una confianza baja con 28,6% y medio en 71,4%. En el Post Test, grupo control, los docentes presentan una confianza baja con 28,6% y medio con 71,4%. En el grupo experimental del Post Test confianza media con un 33,3% y alta con un 66,7%.

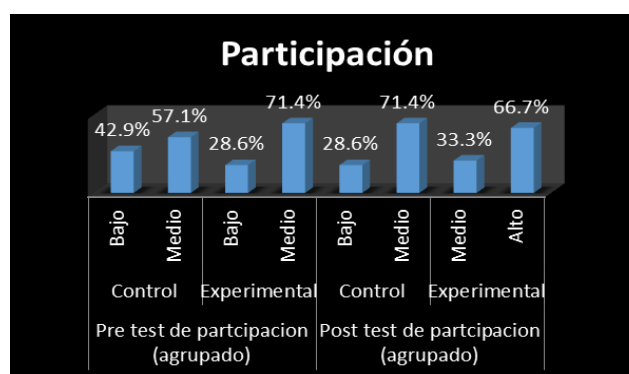


Figura 5 Barras de la dimensión Participación

### 3.2 Resultados de estadística inferencial

#### Hipótesis General

H1: Existe influencia positiva del Programa Mejorando la Comunicación en el clima institucional de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017

H0: No existe influencia positiva del Programa Mejorando la Comunicación en el clima institucional de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017

**Nivel de Significación** Se ha considerado  $\alpha = 0,05$

**Regla de decisión:** Si  $p \geq \alpha$ , se acepta H0; Si  $p < \alpha$ , se rechaza H0

**Prueba de estadística:** Debido a que las variables tienen escala ordinal utilizamos el procedimiento estadístico para hallar las diferencias entre grupo experimental y control en el pre y post test, de tal manera que utilizamos la prueba de U de Mann Whitney, de la estadística no paramétrica.

Tabla 9

*Tabla de Rangos del Pre y Post Test del Clima institucional*

		Rangos		
	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Pre test de clima institucional (agrupado)	Control	21	20,50	430,50
	Experimental	21	22,50	472,50
	Total	42		
Post test de clima institucional (agrupado)	Control	21	11,00	231,00
	Experimental	21	32,00	672,00
	Total	42		

En la tabla 9, se puede observar, en el Pre Test del clima institucional ,42 docentes participaron, de los cuales, 21 eran del grupo control y 21 del grupo experimental. El grupo control presenta un rango promedio de 20,5 y una suma de rangos de 430,5. El grupo experimental contiene un rango promedio de 22,5 y una suma de rango de 472,5. En el Post Test, se observa que el grupo control

está conformado por 21 docentes, el rango promedio es de 11,00 y la suma de rangos es de 231,00. El grupo experimental, lo conforman 21 docentes con un rango promedio de 32,00 y una suma de rangos 672,00.

Tabla 10

*Estadístico de contraste del Clima Institucional*

<b>Estadísticos de contraste</b>		
	Pre test de clima institucional (agrupado)	Post test de clima institucional (agrupado)
U de Mann-Whitney	199,500	,000
W de Wilcoxon	430,500	231,000
Z	-1,432	-6,332
Sig. asintót. (bilateral)	,152	,000

a. Variable de agrupación: Grupo

En el Pre Test: de los resultados mostrados en la tabla 10, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia  $p=0,152$  mayor que  $p=0,0$  ( $p>\alpha$ ) y  $Z = - 1,432$  mayor que  $- 1.96$  (punto crítico), por lo tanto, se concluye que los docentes al inicio presentan resultados similares en cuanto al clima institucional, es decir no hay diferencias significativas entre el grupo control y experimental. En el Post Test: de los resultados mostrados en la tabla 10, 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  $Z = - 6,332$  menor que  $-1,96$  (punto crítico). Se rechaza la hipótesis nula y se comprueba de este modo que existe influencia positiva del Programa Mejorando la Comunicación en el clima institucional de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017.

## Hipótesis Específica 1

H1: Existe influencia positiva del Programa Mejorando la Comunicación en la comunicación de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017.

H0: No existe influencia positiva del Programa Mejorando la Comunicación en la comunicación de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017

**Nivel de Significación** Se ha considerado  $\alpha = 0,05$

**Regla de decisión:** Si  $p \geq \alpha$ , se acepta H0; Si  $p < \alpha$ , se rechaza H0

**Prueba de estadística:** Debido a que las variables tienen escala ordinal utilizamos el procedimiento estadístico para hallar las diferencias entre grupo experimental y control en el pre y post test, de tal manera que utilizamos la prueba de U de Mann Whitney, de la estadística no paramétrica.

*Tabla 11*  
*Tabla de Rangos del Pre y Post Test de la comunicación*

		Rangos		
Grupo		N	Rango promedio	Suma de rangos
Pre test de comunicación (agrupado)	Control	21	23,00	483,00
	Experimental	21	20,00	420,00
	Total	42		
Post test de comunicación (agrupado)	Control	21	12,29	258,00
	Experimental	21	30,71	645,00
	Total	42		

En la tabla 11, se puede observar, en el Pre Test de la comunicación ,42 docentes participaron, de los cuales, 21 eran del grupo control y 21 del grupo experimental. El grupo control presenta un rango promedio de 23,00 y una suma de rangos de 483,00. El grupo experimental contiene un rango promedio de 20,00 y una suma de rango de 420,00. En el Post Test, se observa que el grupo

control esta conformado por 21 docentes, el rango promedio es de 12,29 y la suma de rangos es de 258,00 El grupo experimental, lo conforman 21 docentes con un rango promedio de 30,71 y una suma de rangos 645,00.

Tabla 12

*Estadístico de contraste de la comunicación*

<b>Estadísticos de contraste</b>		
	Pre test de comunicación (agrupado)	Post test de comunicación (agrupado)
U de Mann-Whitney	189,000	27,000
W de Wilcoxon	420,000	258,000
Z	-1,227	-5,455
Sig. Asintót. (bilateral)	,220	,000

a. Variable de agrupación: Grupo

En el Pre Test: de los resultados mostrados en la tabla 12, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia  $p=0,22$  mayor que  $p=0,0$  ( $p>\alpha$ ) y  $Z = - 1,227$  mayor que  $- 1.96$  (punto crítico), por lo tanto, se concluye que los docentes al inicio presentan resultados similares en cuanto a la comunicación, es decir no hay diferencias significativas entre el grupo control y experimental. En el Post Test: de los resultados mostrados en la tabla 12, 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  $Z = - 5,455$  menor que  $- 1,96$  (punto crítico). Se rechaza la hipótesis nula y se comprueba de este modo que Existe influencia positiva del Programa Mejorando la Comunicación en la comunicación de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017.

## Hipótesis específica 2:

H1: Existe influencia positiva del Programa Mejorando la Comunicación en la motivación de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017

H2: No existe influencia positiva del Programa Mejorando la Comunicación en la motivación de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017

**Nivel de Significación** Se ha considerado  $\alpha = 0,05$

**Regla de decisión:** Si  $p \geq \alpha$ , se acepta  $H_0$ ; Si  $p < \alpha$ , se rechaza  $H_0$

**Prueba de estadística:** Debido a que las variables tienen escala ordinal utilizamos el procedimiento estadístico para hallar las diferencias entre grupo experimental y control en el Pre y Post Test, de tal manera que utilizamos la prueba de U de Mann Whitney, de la estadística no paramétrica.

Tabla13 *Tabla de Rangos del Pre y Post Test de la Motivación*

<b>Rangos</b>				
	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Pre test de motivación (agrupado)	Control	21	21,00	441,00
	Experimental	21	22,00	462,00
	Total	42		
Post test de motivación (agrupado)	Control	21	11,00	231,00
	Experimental	21	32,00	672,00
	Total	42		

En la tabla 13, se puede observar, en el Pre Test de la motivación, 42 docentes participaron, de los cuales, 21 eran del grupo control y 21 del grupo experimental. El grupo control presenta un rango promedio de 21,00 y una suma de rangos de 441,00. El grupo experimental contiene un rango promedio de 22,00 y una suma de rango de 462,00. En el Post Test, se observa que el grupo control está conformado por 21 docentes, el rango promedio es de 11,00 y la suma de rangos es de 231,00. El grupo experimental, lo conforman 21 docentes con un rango promedio de 32,00 y una suma de rangos 672,00.



Tabla 14

*Estadístico de contraste del Motivación*

<b>Estadísticos de contraste</b>		
	Pre test de motivación (agrupado)	Post test de motivación (agrupado)
U de Mann-Whitney	210,000	,000
W de Wilcoxon	441,000	231,000
Z	-,347	-6,170
Sig. asintót. (bilateral)	,729	,000

a. Variable de agrupación: Grupo

En el Pre Test: de los resultados mostrados en la tabla 14, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia  $p=0,729$  mayor que  $p=0,0$  ( $p>\alpha$ ) y  $Z = -0,347$  mayor que  $-1,96$  (punto crítico), por lo tanto, se concluye que los docentes al inicio presentan resultados similares en cuanto a 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 14, 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  $Z = -6,170$  menor que  $-1,96$  (punto crítico). Se rechaza la hipótesis nula y se comprueba de este modo que existe influencia positiva del Programa Mejorando la Comunicación en la motivación de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017

### Hipótesis específica 3:

H1: Existe influencia positiva del Programa Mejorando la Comunicación en la confianza de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017

H2: No existe influencia positiva del Programa Mejorando la Comunicación en la confianza de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017

**Nivel de Significación** Se ha considerado  $\alpha = 0,05$

**Regla de decisión:** Si  $p \geq \alpha$ , se acepta  $H_0$ ; Si  $p < \alpha$ , se rechaza  $H_0$

**Prueba de estadística:** Debido a que las variables tienen escala ordinal utilizamos el procedimiento estadístico para hallar las diferencias entre grupo experimental y control en el Pre y Post Test, de tal manera que utilizamos la prueba de U de Mann Whitney, de la estadística no paramétrica.

Tabla 15  
Tabla de Rangos del Pre y Post Test de la Confianza

		Rangos		
	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Pre test de confianza	Control	21	23,07	484,50
	Experimental	21	19,93	418,50
	Total	42		
Post test de confianza (agrupado)	Control	21	11,40	239,50
	Experimental	21	31,60	663,50
	Total	42		

En la tabla 15, se puede observar, en el Pre Test de la confianza, 42 docentes participaron, de los cuales, 21 eran del grupo control y 21 del grupo experimental. El grupo control presenta un rango promedio de 23,07 y una suma de rangos de 484,50. El grupo experimental contiene un rango promedio de 19,93 y una suma de rango de 418,50. En el Post Test, se observa que el grupo control está conformado por 21 docentes, el rango promedio es de 11,40 y la suma de rangos es de 239,50. El grupo experimental, lo conforman 21 docentes con un rango promedio de 31,60 y una suma de rangos 663,50.

**Tabla 16**  
**Estadístico de contraste de confianza**

<b>Estadísticos de contraste</b>		
	Pre test de confianza	Post test de confianza (agrupado)
U de Mann-Whitney	187,500	8,500
W de Wilcoxon	418,500	239,500
Z	-,844	-5,915
Sig. Asintót. (bilateral)	,399	,000

a. Variable de agrupación: Grupo

En el Pre Test: de los resultados mostrados en la tabla 16, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia  $p=0,339$  mayor que  $p=0,0$  ( $p>\alpha$ ) y  $Z = - 0,844$  mayor que  $- 1.96$  (punto crítico), por lo tanto, se concluye que los docentes al inicio presentan resultados similares en cuanto a la confianza, es decir no hay diferencias significativas entre el grupo control y experimental. En el Post Test: de los resultados mostrados en la tabla 16, 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  $Z = - 5,915$  menor que  $- 1,96$  (punto crítico). Se rechaza la hipótesis nula y se comprueba de este modo que existe influencia positiva del Programa Mejorando la Comunicación en la confianza de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017

#### Hipótesis específica 4:

H1: Existe influencia positiva del Programa Mejorando la Comunicación en la participación de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017.

H2: No existe influencia positiva del Programa Mejorando la Comunicación en la participación de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017

**Nivel de Significación** Se ha considerado  $\alpha = 0,05$

**Regla de decisión:** Si  $p \geq \alpha$ , se acepta  $H_0$ ; Si  $p < \alpha$ , se rechaza  $H_0$

**Prueba de estadística:** Debido a que las variables tienen escala ordinal utilizamos el procedimiento estadístico para hallar las diferencias entre grupo experimental y control en el Pre y Post Test, de tal manera que utilizamos la prueba de U de Mann Whitney, de la estadística no paramétrica.

Tabla 17

*Tabla de Rangos del Pre y Post Test de la Participación*

		Rangos			
		Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Pre test de participación (agrupado)	Control		21	20,00	420,00
	Experimental		21	23,00	483,00
	Total		42		
Post test de participación (agrupado)	Control		21	13,50	283,50
	Experimental		21	29,50	619,50
	Total		42		

En la tabla 17, se puede observar, en el Pre Test de la participación, 42 docentes, de los cuales, 21 eran del grupo control y 21 del grupo experimental. El grupo control presenta un rango promedio de 20,00 y una suma de rangos de 420,00. El grupo experimental contiene un rango promedio de 23,00 y una suma de rango de 483,00. En el Post Test, se observa que el grupo control está conformado por 21 docentes, el rango promedio es de 13,50 y la suma de rangos es de 283,50. El grupo experimental, lo conforman 21 docentes con un rango promedio de 29,50 y una suma de rangos 619,50

*Tabla 18*  
*Estadístico de contraste de participación*

<b>Estadísticos de contraste</b>		
	Pre test de participación (agrupado)	Post test de participación (agrupado)
U de Mann-Whitney	189,000	52,500
W de Wilcoxon	420,000	283,500
Z	-,955	-4,676
Sig. asintót. (bilateral)	,340	,000

a. Variable de agrupación: Grupo

En el Pre Test: de los resultados mostrados en la tabla 18, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia  $p=0,34$  mayor que  $p=0,0$  ( $p>\alpha$ ) y  $Z = - 0,955$  mayor que  $- 1.96$  (punto crítico), por lo tanto, se concluye que los docentes al inicio presentan resultados similares en cuanto a 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 18, 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  $Z = - 4,676$  menor que  $- 1,96$  (punto crítico). Se rechaza la hipótesis nula y se comprueba de este modo que existe influencia positiva del Programa Mejorando la Comunicación en la participación de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017.

## **IV. Discusión**

En el presente trabajo, de acuerdo al marco teórico, los objetivos y resultados, encontramos que, en primer lugar, en mi investigación llegué a la conclusión que el Programa mejorando la comunicación influye positivamente en el clima institucional, 2017, según U de Mann Whitney con una significación  $p=0,000<0,05$ . Estos resultados corroboran lo indicado por Alves (2000), en relación a que "...clima es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva". Asimismo, en los antecedentes, se puede observar que los autores nacionales Dueñas y Bobadilla en el año 2013 en su tesis denominada Nivel de asociación entre clima institucional y desempeño docente en Melgar Ayaviri- Perú, llegaron a la conclusión que existe correlación entre las variables de clima institucional y desempeño docente en los Centros Técnicos Productivos de la Provincia Melgar - Ayaviri, y que al obtener una correlación positiva implica que si una variable aumenta la otra también.

Por lo tanto, el Programa mejorando la comunicación influye en el clima institucional y en el desempeño docente.

En segundo lugar, en mi investigación, se ha demostrado que el Programa mejorando la comunicación influye en la comunicación, 2017, según U de Mann Whitney con una significación  $p=0,000<0,05$ . En los antecedentes internacionales, Hidalgo (2013) afirma en su tesis Clima organizacional en instituciones de educación primaria en la región centro del estado de Guanajuato, México, que la administración se relaciona directamente con la comunicación.

Por lo tanto, el Programa mejorando la comunicación, influye positivamente en la comunicación y en la administración.

En tercer lugar, en los antecedentes nacionales, Chávez (2014) escribió una tesis llamada Automotivación y clima institucional en los docentes de la institución educativa José Olaya Balandra del distrito de Ventanilla 2013 y concluyó que existe relación entre la auto motivación y clima institucional.

Asimismo, en mi investigación se ha demostrado que el Programa mejorando la comunicación influye en la motivación, 2017, según U de Mann Whitney con una significación  $p=0,000<0,05$

Por lo tanto, se puede deducir que existe influencia positiva del Programa mejorando la comunicación en la motivación y en la auto motivación.

En cuarto lugar, se ha demostrado que el Programa mejorando la comunicación influye en la confianza, 2017, según U de Mann Whitney con una significación  $p=0,000<0,05$ . Esta conclusión corrobora lo indicado por Gamarra (2014) en su tesis, Percepción de directivos y docentes sobre cuatro categorías del clima organizacional en una institución educativa estatal de la UGEL 04 de Comas, la cual concluye que si se mejora la confianza de las dimensiones del clima organizacional se mejorará en el comportamiento entre los miembros que laboran en la institución.

Por lo tanto, existe influencia positiva del Programa mejorando la comunicación en la dimensión confianza del clima institucional y del mejor comportamiento de los miembros de la institución.

Finalmente el Programa mejorando la comunicación influye en la participación, 2017, según U de Mann Whitney con una significación  $p=0,000<0,05$ . De acuerdo a lo establecido a través de las hipótesis, coincide con lo mencionado por Chiavenato (2009), Comportamiento organizacional, quien considera que el clima institucional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, lo cual la podemos traducir como una adecuada participación.

Por lo tanto, existe influencia positiva del Programa mejorando la comunicación en el clima institucional y en la participación.



## **IV. Conclusiones**

**Primera**

Se ha demostrado que el Programa mejorando la comunicación influye en el clima institucional, 2017, según U de Mann Whitney con una significación  $p=0,000<0,05$ . Siendo altamente significativo, rechaza la hipótesis nula y tenemos que: Existe influencia positiva del Programa mejorando la comunicación en el clima institucional de los docentes de una Institución Privada en Lima, 2017.

**Segunda**

Se ha demostrado que el Programa mejorando la comunicación influye en la comunicación, 2017, según U de Mann Whitney con una significación  $p=0,000<0,05$ . Siendo altamente significativo, rechaza la hipótesis nula y tenemos que: Existe influencia positiva del Programa mejorando la comunicación en la comunicación de los docentes de una Institución Privada en Lima, 2017.

**Tercera**

Se ha demostrado que el Programa mejorando la comunicación influye en la motivación, 2017, según U de Mann Whitney con una significación  $p=0,000<0,05$ . Siendo altamente significativo, rechaza la hipótesis nula y tenemos que: Existe influencia positiva del Programa mejorando la comunicación en la motivación de los docentes de una Institución Privada en Lima, 2017.

**Cuarta**

Se ha demostrado que el Programa mejorando la comunicación influye en la confianza, 2017, según U de Mann Whitney con una significación  $p=0,000<0,05$ . Siendo altamente significativo, rechaza la hipótesis nula y tenemos que: Existe influencia positiva del Programa mejorando la comunicación en la confianza de los docentes de una Institución Privada en Lima, 2017.

**Quinta**

Se ha demostrado que el Programa mejorando la comunicación influye en la participación, 2017, según U de Mann Whitney con una significación  $p=0,000<0.05$ . Siendo altamente significativo, rechaza la hipótesis nula y tenemos que: Existe influencia positiva del Programa mejorando la comunicación en la participación de los docentes de una Institución Privada en Lima, 2017.

## **VI. Recomendaciones**

**Primera**

Se recomienda a la Directora, que se implemente el Programa Mejorando la Comunicación en todos los niveles y áreas para obtener mejores resultados en el clima institucional de los docentes de una Institución Privada en Lima, 2017 que influirá en el buen desempeño docente y por ende la calidad educativa.

**Segunda**

Se recomienda a la Directora que se implemente el Programa Mejorando la Comunicación para obtener mejores resultados en la comunicación de los docentes de una Institución Privada en Lima, 2017 considerando sobre todo el traslado de información, la rapidez, el respeto y la aceptación.

**Tercera**

Se recomienda a la Directora que se implemente el Programa Mejorando la Comunicación para obtener mejores resultados en la motivación de los docentes de una Institución Privada en Lima, 2017. Tomando en cuenta la satisfacción, el reconocimiento, el prestigio y la autonomía.

**Cuarta**

Se recomienda a la Directora que se implemente el Programa Mejorando la Comunicación para obtener mejores resultados en la confianza de los docentes de una Institución Privada en Lima, 2017, haciendo un enfoque vital en la sinceridad, la seguridad, la cordialidad y la tranquilidad.

**Quinta**

Se recomienda a la Directora que se implemente el Programa Mejorando la Comunicación para obtener mejores resultados en la participación de los docentes de una Institución Privada en Lima, 2017 fomentando reuniones permanentes para intercambiar experiencias y así mejorar el desempeño profesional.

## **VII. Referencias**

- Alvarado, O. (2003). *Gerencia y Marketing Educativo*. Lima: Udegraf S.A. .
- Anchorena, C. (2015). *Diferencia de los niveles de inteligencia emocional-social (IES) y de personalidad eficaz entre los estudiantes católicos practicantes y no practicantes de un colegio privado del distrito de Surco*. Perú.
- Arratíbel M. (2012). *El temperamento y el desarrollo de las habilidades sociales en la prevención de la psicopatología infantil*. España.
- Alves, J. (2000). *Liderazgo y clima organizacional*. Revista de Psicología del Deporte.
- Andachi, E. (2015) Tesis “*La teoría de la gestión del talento humano y el análisis del clima institucional en el Colegio Metropolitano José Miller Salazar*” Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador.
- Anzola. A. (2003). *Una mirada de la cultura corporativa*. Colombia: Editorial Universidad externado de Colombia.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. Mexico: Pearson Educacion
- Brunet. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Editorial Trillas .
- Charles, L., y Hair , J. (2006). *Marketing*. International Thomson Editores.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizaciona*. Bogotá: Mac Graw Hill. Interamericana, S.A.
- Carrillo, B. (2017). *Validación de un programa lúdico para la mejora de las habilidades sociales en niños de 9 a 12 años*. España.
- Chávez D. (2014) *Automotivación y clima institucional en los docentes de la institución educativa José Olaya Balandra del distrito de Ventanilla 2013*. Perú.
- Dueñas y Bobadilla (2013) *Nivel de Asociación entre clima institucional y desempeño docente en Melgar Ayaviri*. Perú
- Educativos, C.(2007). *Relaciones interpersonales en la institución educativa*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Eslava, E. (2009). *La gestión estratégica del clima laboral para competir en un mercado*.
- Farjat, L. (1998). *Gestión Educativa Institucional*. Buenos Aires: Italgaf.

- Fernandez. (2006). *Clima organizacional y supervisión del desempeño docente en instituciones de Educación Básica*. Macaibo.
- Fischman, D. (2000). *El espejo de un líder*. Lima: Editorial Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Perú.
- García, C.( 2008). *Relación entre la Ejecución Curricular y el Desempeño docente en estudiantes de la Facultad de .* Lima.
- Garcia, I. (2012). *Diagnostico de Clima Organizacional del Departamento de Educacion de la Universidad de Guanajato*. México.
- Gamarra (2014), *Percepción de directivos y docentes sobre cuatro categorías del clima organizacional en una institución educativa estatal de la UGEL 04 de Comas*. PUCP. Perú
- 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.
- Goncalves, A. (1997). *Dimensiones del clima organizacional*.Madrid. España
- Gonzales, G. (2004). *Evaluación del Clima Escolar como Factor de Calidad*. Madrid: La muralla.
- Guerrero, L. (2008). *Desarrollo docente, aportes para el debate*. Lima: Revista Foro Educativo.
- Hernández, F. y. (1991). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw- Hill Interamericana.
- Hidalgo A. (2013) *Clima organizacional en instituciones de educación primaria en la región centro del estado de Guanajuato, México*
- Luengo, Y. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente*. Maracaibo.
- Litwin, G. y Stinger, H. (1978) "Organizational Climate", Simon & Schuster, N.Y, de: <http://www.monografias.com/trabajos6/medicli/medicli2.shtml#ixzz4udmLW WMB>
- Martín. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. Madrid.
- Murillo, F. y Cuenca , R. (2007). *Construyendo consensos en torno al concepto de educación de calidad*. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.



- Pomajambo, M. (2016). *Aprendizaje cooperativo en un curso virtual diseñado para docentes: un enfoque cualitativo*. Perú.
- Pelaes O.(2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Programa Cybertesis PERÚ.
- Pérez, Y. (2012). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red nº 1 Pachacutec – Ventanilla*. . Lima. Univeridad San Ignacio de Loyola, Perú.
- Peiró J. (2004) Cultura y cambio organizacional en revista de psicología, año III Nro 04, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Pintado, E. (2007), *Comportamiento Organizacional*. Lima. Arconde. SRL.
- .RAE. (2001). *Diccionario de la real academia de la lengua española*. Madrid: Santillana: Editorial Espasa Calpe.
- Reeve, J. (2003). *Persona*. Lima, Perú: Universidad de Lima.
- Robbins, S.(1987). “*Cultura organizacional. En Comportamiento organizacional*“. México: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana.
- Salgado (2013), “*Análisis de las competencia del equipo directivo de un colegio particular Subvencionado de Quilicura*” en la Universidad Alberto Hurtado, Chile.
- Saldaña, G. (2016). *El derecho a la recreación como una oportunidad para el desarrollo de las habilidades sociales en niños y niñas de la comunidad de UPIS Huáscar – San Juan de Lurigancho – 2012*. Perú. Recuperado de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682014000100003&lang=pt](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100003&lang=pt)
- Saccca, J. (2013). *titulada Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educacion básica alternativa (cebas) del distrito de San Martín de Porres*. Lima.
- Salluca, S. (2010). *Relación entre Niveles de Satisfacción Laboral y Desempeño docente en Instituciones Educativas del Cercado Callao*. Lima: USIL.
- Sandoval C. (2004) Concepto y dimensiones del clima organizacional. Hitos de ciencias económicas administrativas 27. p.33-40

- Segredo, Pérez y López (2015) *“Construcción y validación de un instrumento para evaluar el clima organizacional en el ámbito de la salud pública. Escuela Nacional de Salud Pública”*. La Habana, Cuba.
- Torres A. y Zegarra J. (2015) *Clima organizacional y desempeño laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la ciudad Puno*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Perú.
- Valdés, H. (2005). *Evaluación del desempeño docente y la carrera magisterial. Experiencia Cubana*.
- Valdés, H. (2009). *Enfoques actuales de la evaluación docente* Videoconferencia .*Experiencias latinoamericanas de evaluación del desempeño docente- Chile, Colombia, Cuba, México*. Lima: Consejo Nacional de Educación.
- Vásquez, W. M. (2009). *“Evaluación del desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario en el área de matemática de la Instituciones educativas estatales del distrito de Carmen de la Legua Reynoso, en el año 2008”*. Lima.

## **Anexos**

Anexo 1

**Artículo Científico**

## Artículo Científico

### 1. TÍTULO

Programa Mejorando la Comunicación en el clima institucional de los docentes de una Institución Educativa Privada Lima 2017

#### **AUTOR (A, ES, AS)**

Br. Meza Santibáñez Graciela Desiree, gdesireem@hotmail.com

### 2. RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la influencia del Programa Mejorando la Comunicación en el clima institucional de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, es de tipo aplicado, de diseño cuasi experimental. La población de estudio fue de 42 docentes. Para la recolección de datos en la variable clima institucional se aplicó un instrumento validado por juicio de expertos, mediante la técnica de encuesta, el cuestionario de escala politómica y su confiabilidad de alfa de Cronbach fue alta (0,969). Para el análisis de datos de las hipótesis, se utilizó el estadístico de U de Mann Whitney.

Los resultados obtenidos, indican la existencia de una influencia positiva del Programa Mejorando la Comunicación en el clima institucional de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017, demostrada a través de la prueba de U de Mann Whitney con una significación de ( $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ ).

### 3. PALABRAS CLAVE

Clima organizacional, comunicación, motivación, confianza

#### **4. ABSTRACT**

The present research has as general objective to determine the influence of the Program Improving Communication in the institutional climate of the teachers of a Private Educational Institution in Lima, 2017.

The research was of quantitative approach, it is of applied type, of quasi experimental design. The study population was 42 teachers. For the collection of data in the institutional climate variable, an instrument validated by expert judgment was applied, using the survey technique, the politomic scale questionnaire and its reliability of Cronbach's alpha was high (0,969). For the analysis of data of the hypotheses, Mann Whitney U statistician was used.

The results obtained indicate a positive influence of the Program Improving Communication in the institutional climate of the teachers of a Private Educational Institution in Lima, 2017, demonstrated through the Mann Whitney U test with a significance of ( $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ ).

#### **5. KEYWORDS**

Organizational climate, communication, motivation, trust

#### **6. INTRODUCCIÓN**

Andachi (2015), en su tesis "La teoría de la gestión del talento humano y el análisis del clima institucional en el Colegio Metropolitano José Miller Salazar" tuvo como objetivo investigar la teoría de la gestión del talento humano y analizar qué factores inciden en el clima institucional en el Colegio, Método de investigación inductivo. Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta a través del cuestionario. Como resultado de la investigación, se determina que el clima organizacional del Colegio Semipresencial "Metropolitano José Miller Salazar" es aceptable. Se concluyó que la gestión del talento humano es la esencia y estrategia fundamental para el desarrollo organizacional, despliega una sinergia efectiva con todas las personas de tal manera que se sientan y actúen como socias de la organización, se involucren en procesos de desarrollo al margen de la globalización, tecnología, conocimientos, atención al cliente, calidad, productividad, competitividad.

Segredo, Pérez y López (2015), en su tesis “Construcción y validación de un instrumento para evaluar el clima organizacional en el ámbito de la salud pública. Escuela Nacional de Salud Pública”, cuyo objetivo fue elaborar y validar un instrumento para la evaluación del clima organizacional en instituciones de salud. El método desarrollado es estudio de desarrollo tecnológico realizado con la participación de los expertos. Se midió confiabilidad a través de la técnica test-pre test y la validez del instrumento contempló: contenido, poder discriminatorio, apariencia y comprensión. Se concluyó, que la investigación aporta un instrumento válido y confiable que permite evaluar el clima organizacional en salud desde la perspectiva de las percepciones de las personas en las organizaciones a través de las dimensiones estructura, comportamiento y estilos de dirección. Sus características justifican su uso y aplicación en el terreno investigativo y la práctica de la dirección en salud.

Chávez (2014) realizó una tesis llamada “Automotivación y clima institucional en los docentes de la institución educativa José Olaya Balandra del distrito de Ventanilla 2013” la investigación es de tipo básica, el diseño es descriptivo correlacional y el instrumento fue de un cuestionario. Se concluyó que existe relación entre el desempeño personal y clima institucional.

### **Definición de Clima Institucional**

Según Alves (2000), definió: El clima es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento (p.124).

Según Martin (1999) Indicó: El clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el espacio en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela (p.103).

Por su parte, Alvarado (2003) dice que clima “es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización” (p.95). Pintado (2007), menciona que “el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima” (p.187).

### **Características del clima institucional**

Robbins (1987) menciona que “clima es el conjunto de características objetivas de la organización, perdurables y fácilmente medibles, que distinguen una entidad laboral de otra” (p.35).

### **Dimensiones del clima institucional**

Martín (1999) tomado por Pérez (2012), que plantea las siguientes dimensiones fundamentado por Tagiuri (1968):

La comunicación:

Es la relación comunitaria humana que consiste en la emisión y recepción de mensajes entre interlocutores en estado de total reciprocidad, siendo por ello un factor esencial de convivencia y un elemento que determina las formas de socialización en las organizaciones. Por lo tanto, para una buena eficacia, logro de objetivos, se debe mantener una buena comunicación, sabemos que no existen grupos sin comunicación, pero no se puede entender a la comunicación sólo como la transmisión de significados entre los miembros, sino que debe haber un entendimiento de los significados que se transmiten, estos significados son las informaciones, ideas, metas y sueños de la organización. (p.20)

Motivación.

Esta dimensión se convierte en una de las piezas claves para la determinación del clima en la institución educativa. Según Robbins (1987) menciona “que es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad”. En esta concepción encontramos tres elementos claves esfuerzo, necesidades y metas organizativas. El esfuerzo es una medida de intensidad, cuando una persona



está motivada se dedica con ahínco a su meta, pero con altos niveles de motivación es imposible obtener resultados favorables de desempeño de trabajo a menos que el esfuerzo sea canalizado en la dirección que beneficia a la institución. Además, no solo debe estar la organización motivada externamente sino además internamente, remunerando al personal adecuadamente, brindándole comodidades, gratificarlos por su trabajo con incentivos. Sin embargo, la motivación debe aplicarse por un plazo largo que los trabajadores de la organización se sientan reconocidos por la institución, y así, realicen un mejor trabajo.

Fischman (2000) manifiesta:

“La motivación que se mantiene a largo plazo y crea lazos de lealtad con la organización, es la motivación interna. Cuando las organizaciones establecen incentivos basados sólo en elementos externos a la persona como bonos económicos, elevados sueldos, el personal solo se concentra en eso y pierde su motivación interior. Si se usan solo incentivos externos, después de un tiempo éstos serán lo único que valorará, y se habrá perdido la mística y el amor a la camiseta de la organización. La única forma de mantener motivados a los empleados es cuando se satisface los deseos internos de sus miembros y que genere un verdadero compromiso y motivación interna”. (p.20)

Confianza.

Es una firme creencia o seguridad en la honestidad, integridad o fiabilidad de otra persona, lo cual va a permitir a las personas compartir necesidades y sueños en niveles crecientes de importancia y trabajan efectivamente entre ellas hacia las metas compartidas. Para establecer lazos perdurables, ya sea dentro de la organización o fuera de ella, se necesita la confianza, la cual, es requerida tanto por los directivos como por los profesores, se sabe además que si existe confianza en el trabajo se pueden obtener óptimos resultados. En las instituciones de alto rendimiento se caracterizan por poseer una gran confianza recíproca entre sus miembros, es decir los miembros creen en la integridad, el carácter y la capacidad de cada integrante. (p.20)

La participación.

Grado en que el profesorado y demás miembros de la comunidad educativa participan en las actividades del centro, en los Órganos colegiados en grupos de trabajo. Grado en que el profesorado propicia la participación de los compañeros, padres y estudiantes. Grado en que se forman grupos formales e informales y cómo actúan respecto a las actividades del centro. Cómo es el nivel de trabajo en equipo, cómo se producen las reuniones, cuál es el grado de formación del profesorado y la frecuencia de las reuniones. Grado de coordinación interna y externa del centro. (p.20)

## 7. METODOLOGÍA

El método hipotético-deductivo es un proceso iterativo, es decir, que se repite constantemente, durante el cual se examinan hipótesis a la luz de los datos que van arrojando los experimentos. Tipo de Investigación es aplicada. Diseño es cuasi experimental. Para esta investigación se tomó una muestra no aleatoria escogida por un criterio determinado por la Directora de una Institución Educativa Privada (21 docentes para el Grupo Experimental) y por el Director de la otra Institución Educativa (21 docentes para el Grupo de Control). La población en estudio estuvo conformada por 42 docentes totales.

## 8. RESULTADOS

*Tabla: Estadístico de contraste del Clima Institucional*

	Pre test de clima institucional (agrupado)	Post test de clima institucional (agrupado)
U de Mann-Whitney	199,500	,000
W de Wilcoxon	430,500	231,000
Z	-1,432	-6,332
Sig. asintót. (bilateral)	,152	,000

a. Variable de agrupación: Grupo

En el Pre test: de los resultados mostrados en la Tabla, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia  $p=0,152$  mayor que  $p=0,0$  ( $p>\alpha$ ) y  $Z = - 1,432$  mayor que  $- 1.96$  (punto crítico), por lo tanto, se concluye que los docentes al inicio presentan resultados similares en cuanto al clima institucional, es decir no hay diferencias significativas entre el grupo control y experimental. En el Post test: de los resultados mostrados en la Tabla, 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  $Z = - 6,332$  menor que  $-1,96$  (punto crítico). Se rechaza la hipótesis nula y se comprueba de este modo que existe influencia positiva del Programa mejorando la comunicación en el clima institucional de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017

## 9. DISCUSIÓN

En el presente trabajo, según los objetivos y resultados, encontramos que, en primer lugar, en mi investigación llegué a la conclusión que el Programa mejorando la comunicación influye positivamente en el clima institucional, 2017, según U de Mann Whitney con una significación  $p=0,000<0,05$ . Estos resultados corroboran lo indicado por Alves (2000), en relación a que "...clima es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva". Asimismo, en los antecedentes, se puede observar que los autores nacionales Dueñas y Bobadilla en el año 2013 en su tesis denominada Nivel de asociación entre clima institucional y desempeño docente en Melgar Ayaviri- Perú, llegaron a la conclusión que existe correlación entre las variables de clima institucional y desempeño docente en los Centros Técnicos Productivos de la Provincia Melgar - Ayaviri, y que al obtener una correlación positiva implica que si una variable aumenta la otra también.

Por lo tanto, el Programa mejorando la comunicación influye en el clima institucional y en el desempeño docente.

En segundo lugar, en mi investigación, se ha demostrado que el Programa mejorando la comunicación influye en la comunicación, 2017, según U de Mann Whitney con una significación  $p=0,000<0,05$ . En los antecedentes internacionales, Hidalgo (2013) afirma en su tesis Clima organizacional en

instituciones de educación primaria en la región centro del estado de Guanajuato, México, que la administración se relaciona directamente con la comunicación.

Por lo tanto, el Programa mejorando la comunicación, influye positivamente en la comunicación y en la administración.

En tercer lugar, en los antecedentes nacionales, Chávez (2014) escribió una tesis llamada Automotivación y clima institucional en los docentes de la institución educativa José Olaya Balandra del distrito de Ventanilla 2013 y concluyó que existe relación entre la auto motivación y clima institucional.

Asimismo, en mi investigación se ha demostrado que el Programa mejorando la comunicación influye en la motivación, 2017, según U de Mann Whitney con una significación  $p=0,000<0,05$

Por lo tanto, se puede deducir que existe influencia positiva del Programa mejorando la comunicación en la motivación y en la auto motivación.

En cuarto lugar, se ha demostrado que el Programa mejorando la comunicación influye en la confianza, 2017, según U de Mann Whitney con una significación  $p=0,000<0,05$ . Esta conclusión corrobora lo indicado por Gamarra (2014) en su tesis, Percepción de directivos y docentes sobre cuatro categorías del clima organizacional en una institución educativa estatal de la UGEL 04 de Comas, la cual concluye que si se mejora la confianza de las dimensiones del clima organizacional se mejorará en el comportamiento entre los miembros que laboran en la institución.

Por lo tanto, existe influencia positiva del Programa mejorando la comunicación en la dimensión confianza del clima institucional y del mejor comportamiento de los miembros de la institución.

Finalmente el Programa mejorando la comunicación influye en la participación, 2017, según U de Mann Whitney con una significación  $p=0,000<0,05$ . De acuerdo a lo establecido a través de las hipótesis, coincide con lo mencionado por Chiavenato (2009), Comportamiento organizacional, quien considera que el clima institucional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, lo cual la podemos traducir como una adecuada participación.

Por lo tanto, existe influencia positiva del Programa mejorando la comunicación en el clima institucional y en la participación.

## **10. CONCLUSIONES**

### **Primera**

Se ha demostrado que el Programa mejorando la comunicación influye en el clima institucional, 2017, según U de Mann Whitney con una significación  $p=0,000<0,05$ . Siendo altamente significativo, rechaza la hipótesis nula y tenemos que: Existe influencia positiva del Programa mejorando la comunicación en el clima institucional de los docentes de una Institución Privada en Lima, 2017.

### **Segunda**

Se ha demostrado que el Programa mejorando la comunicación influye en la comunicación, 2017, según U de Mann Whitney con una significación  $p=0,000<0,05$ . Siendo altamente significativo, rechaza la hipótesis nula y tenemos que: Existe influencia positiva del Programa mejorando la comunicación en la comunicación de los docentes de una Institución Privada en Lima, 2017.

### **Tercera**

Se ha demostrado que el Programa mejorando la comunicación influye en la motivación, 2017, según U de Mann Whitney con una significación  $p=0,000<0,05$ . Siendo altamente significativo, rechaza la hipótesis nula y tenemos que: Existe influencia positiva del Programa mejorando la comunicación en la motivación de los docentes de una Institución Privada en Lima, 2017.

### **Cuarta**

Se ha demostrado que el Programa mejorando la comunicación influye en la confianza, 2017, según U de Mann Whitney con una significación  $p=0,000<0,05$ . Siendo altamente significativo, rechaza la hipótesis nula y tenemos que: Existe influencia positiva del Programa mejorando la comunicación en la confianza de los docentes de una Institución Privada en Lima, 2017.

## Quinta

Se ha demostrado que el Programa mejorando la comunicación influye en la participación, 2017, según U de Mann Whitney con una significación  $p=0,000<0.05$ . Siendo altamente significativo, rechaza la hipótesis nula y tenemos que: Existe influencia positiva del Programa mejorando la comunicación en la participación de los docentes de una Institución Privada en Lima, 2017.

## 11. REFERENCIAS

- Alvarado, O. (2003). *Gerencia y Marketing Educativo*. Lima: Udegraf S.A. .
- Anchorena, C. (2015). *Diferencia de los niveles de inteligencia emocional-social (IES) y de personalidad eficaz entre los estudiantes católicos practicantes y no practicantes de un colegio privado del distrito de Surco*. Perú.
- Arratíbel M. (2012). *El temperamento y el desarrollo de las habilidades sociales en la prevención de la psicopatología infantil*. España.
- Alves, J. (2000). *Liderazgo y clima organizacional*. Revista de Psicología del Deporte.
- Andachi, E. (2015) Tesis “*La teoría de la gestión del talento humano y el análisis del clima institucional en el Colegio Metropolitano José Miller Salazar*” Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador.
- Anzola. A. (2003). *Una mirada de la cultura corporativa*. Colombia: Editorial Universidad externado de Colombia.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. Mexico: Pearson Educacion
- Brunet. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Editorial Trillas .
- Calcina (2012) *El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de Ciencias- Perú*
- Charles, L., Hair , J. (2006). *Marketing*. International Thomson Editores.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizaciona*. Bogotá: Mac Graw Hill. Interamericana, S.A.

- Carrillo, B. (2017). *Validación de un programa lúdico para la mejora de las habilidades sociales en niños de 9 a 12 años*. España.
- Chávez D. (2014) *Automotivación y clima institucional en los docentes de la institución educativa José Olaya Balandra del distrito de Ventanilla 2013*. Perú.
- Dueñas y Bobadilla (2013) *Nivel de Asociación entre clima institucional y desempeño docente en Melgar Ayaviri*. Perú
- Educativos, C.(2007). *Relaciones interpersonales en la institución educativa*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Eslava, E. (2009). *La gestión estratégica del clima laboral para competir en un mercado*.
- Farjat, L. (1998). *Gestión Educativa Institucional*. Buenos Aires: Italgaf.
- Fernandez. (2006). *Clima organizacional y supervisión del desempeño docente en instituciones de Educación Básica*. Macaibo.
- Fischman, D. (2000). *El espejo de un líder*. Lima: Editorial Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Perú.
- García, C.( 2008). *Relación entre la Ejecución Curricular y el Desempeño docente en estudiantes de la Facultad de . Lima*.
- Garcia, I. (2012). *Diagnostico de Clima Organizacional del Departamento de Educacion de la Universidad de Guanajato*. México.
- Gamarra (2014), *Percepción de directivos y docentes sobre cuatro categorías del clima organizacional en una institución educativa estatal de la UGEL 04 de Comasnca*. PUCP. Perú
- 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.
- Goncalves, A. (1997). *Dimensiones del clima organizacional*.Madrid. España
- Gonzales, G. (2004). *Evaluación del Clima Escolar como Factor de Calidad*. Madrid: La muralla.
- Guerrero, L. (2008). *Desarrollo docente, aportes para el debate*. Lima: Revista Foro Educativo.
- Hernández, F. y. (1991). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw- Hill Interamericana.

- Hidalgo A. (2013) *Clima organizacional en instituciones de educación primaria en la región centro del estado de Guanajuato, México*
- Luengo, Y. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente*. Maracaibo.
- Litwin, G. y Stinger, H. (1978) "Organizational Climate", Simon & Schuster, N.Y, de: <http://www.monografias.com/trabajos6/medicli/medicli2.shtml#ixzz4udmLW WMB>
- Martín. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. Madrid.
- Murillo, F. y Cuenca , R. (2007). *Construyendo consensos en torno al concepto de educación de calidad*. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.
- Pomajambo, M. (2016). *Aprendizaje cooperativo en un curso virtual diseñado para docentes: un enfoque cualitativo*. Perú.
- Pelaes O.(2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Programa Cybertesis PERÚ.
- Pérez, Y. (2012). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red nº 1 Pachacutec – Ventanilla*. . Lima. Univeridad San Ignacio de Loyola, Perú.
- Peiró J. (2004) Cultura y cambio organizacional en revista de psicología, año III Nro 04, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Pintado, E. (2007), *Comportamiento Organizacional*. Lima. Arconde. SRL.
- .RAE. (2001). *Diccionario de la real academia de la lengua española*. Madrid: Santillana: Editorial Espasa Calpe.
- Reeve, J. (2003). *Persona*. Lima, Perú: Universidad de Lima.
- Robbins, S.(1987). "*Cultura organizacional. En Comportamiento organizacional*". México: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana.
- Rojas, J. (2010). *Clima institucional*.
- Salgado (2013), "*Análisis de las competencia del equipo directivo de un colegio particular Subvencionado de Quilicura*" en la Universidad Alberto Hurtado, Chile.



- Saldaña, G. (2016). *El derecho a la recreación como una oportunidad para el desarrollo de las habilidades sociales en niños y niñas de la comunidad de UPIS Huáscar – San Juan de Lurigancho – 2012*. Perú. Recuperado de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682014000100003&lang=pt](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100003&lang=pt)
- Saccca, J. (2013). *titulada Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa (cebas) del distrito de San Martín de Porres*. Lima.
- Salluca, S. (2010). *Relación entre Niveles de Satisfacción Laboral y Desempeño docente en Instituciones Educativas del Cercado Callao*. Lima: USIL.
- Sandoval C. (2004) Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de ciencias económicas administrativas* 27. p.33-40
- Segredo, Pérez y López (2015) *“Construcción y validación de un instrumento para evaluar el clima organizacional en el ámbito de la salud pública. Escuela Nacional de Salud Pública”*. La Habana, Cuba.
- Torres A. y Zegarra J. (2015) *Clima organizacional y desempeño laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la ciudad Puno*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Perú.
- Valdés, H. (2005). *Evaluación del desempeño docente y la carrera magisterial. Experiencia Cubana*.
- Valdés, H. (2009). *Enfoques actuales de la evaluación docente* Videoconferencia *.Experiencias latinoamericanas de evaluación del desempeño docente- Chile, Colombia, Cuba, México*. Lima: Consejo Nacional de Educación.
- Vásquez, W. M. (2009). *“Evaluación del desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario en el área de matemática de la Instituciones educativas estatales del distrito de Carmen de la Legua Reynoso, en el año 2008”*. Lima.

## Declaración Jurada

### Declaración Jurada De Autoría Y Autorización

#### Para La Publicación Del Artículo Científico

Yo, Graciela Desireé Meza Santibáñez, estudiante (x), egresado ( ), docente ( ), del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada César Vallejo, identificado(a) con DNI 07425453, con el artículo titulado “Programa Mejorando la Comunicación en el clima institucional de los docentes de una Institución Educativa Privada Lima 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.

Lima, 07 de Mayo del 2017

Graciela Desireé Meza Santibáñez

DNI 07425453

## Anexo 2 Matriz De Consistencia

83

TÍTULO: Programa Mejorando la Comunicación en el clima institucional de los docentes de una Institución Educativa Privada Lima, 2017.  
AUTOR: Graciela Desirée Meza Santibáñez

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p><b>Problema general:</b></p> <p>Cómo influye el Programa mejorando la comunicación en el clima institucional de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cómo influye el Programa mejorando la comunicación en la comunicación de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017?</p> <p>¿Cómo influye el Programa mejorando la comunicación en la motivación de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017?</p> <p>¿Cómo influye el Programa mejorando la comunicación en la confianza de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017?</p> <p>¿Cómo influye el Programa mejorando la comunicación en la participación de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la influencia del Programa mejorando la comunicación en el clima institucional de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar la influencia del Programa mejorando la comunicación en la comunicación de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017</p> <p>Determinar la influencia del Programa mejorando la comunicación en la motivación de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017</p> <p>Determinar la influencia del Programa mejorando la comunicación en la confianza de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017</p> <p>Determinar la influencia del Programa mejorando la comunicación en la participación de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe influencia positiva del Programa mejorando la comunicación en el clima institucional de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>Existe influencia positiva del Programa mejorando la comunicación en la comunicación de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017</p> <p>Existe influencia positiva del Programa mejorando la comunicación en la motivación de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017</p> <p>Existe influencia positiva del Programa mejorando la comunicación en la confianza de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017</p> <p>Existe influencia positiva del Programa mejorando la comunicación en la participación de los docentes de una Institución Educativa Privada en Lima, 2017</p>	<b>VARIABLE 1: CLIMA INSTITUCIONAL</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>	
			<i>Comunicación</i>	Comunicación / traslado de información. Rapidez/ agilidad. Respeto Aceptación Espacios y horarios Ocultar información.	1 -6		
			<i>Motivación</i>	Satisfacción Reconocimiento Prestigio Autonomía	7-12	Alto (79 - 105)	
<i>Confianza</i>	Confianza seguridad	13-18	Medio (50-78)				
<i>Participación</i>	El profesorado propicia la participación. Equipos y reuniones de trabajo. Coordinación	19 -21	Bajo (21 -49)				

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p><b>TIPO:</b> Aplicada</p> <p><b>DISEÑO:</b> Cuasi experimental</p> <p><b>CORTE:</b> Longitudinal</p> <p><b>MÉTODO:</b> Hipotético deductivo</p> <p><b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> Un total de 42 docentes</p> <p><b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b> Muestra no aleatoria escogida por un criterio determinado por la Directora de una IEP (Grupo Experimental= 21 docentes) y por el Director de la otra IEP (Grupo de control= 21 docentes)</p>	<p><b>Variable 1: Clima Institucional</b></p> <p><b>Técnicas: Encuesta</b></p> <p><b>Instrumentos: Cuestionario</b></p> <p><b>Autor:</b> Graciela Desireé Meza Santibáñez</p> <p><b>Año:</b> 2017</p> <p><b>Monitoreo:</b> Graciela Desireé Meza Santibáñez</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> Institución Educativa Privada</p> <p><b>Forma de Administración:</b> Administración directa</p>	<p>Para el análisis se utilizó una Estadística Descriptiva en primer lugar y luego una Estadística Inferencial. La Estadística Descriptiva, buscó mostrar las frecuencias y porcentajes a través de figuras y tablas de manera ordenada, mientras que la Estadística Inferencial, sirvió para probar las hipótesis a través de la prueba U de Mann Whitney al ser la data de tipo ordinal, por ser no paramétrica.</p>

### Anexo 3. Consentimiento por las instituciones

#### Carta Nro. 1

 SIDAS DE PLATA	 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
<i>Escuela de Posgrado</i>	
<i>"Uno del Buen Servicio al Ciudadano"</i>	
Lima, 13 de mayo de 2017	
Carta P. 0438-2017-EPG-UCV-LN	
Reverenda Madre María Dolores Gonzales Camarero	
Directora de la I.E.P. Nuestra Señora del Pilar	
De mi mayor consideración:	
Es grato dirigirme a usted, para presentar a Graciela Desireé Meza Santibáñez identificada con DNI N.º 07425453 y código de matrícula N.º 6000155722; estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):	
<b>"Programa mejorando la comunicación en el clima institucional de los docentes de la Institución Educativa Privada Lima 2017"</b>	
En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.	
Con este motivo, le saluda atentamente,	
  Dr. Carlos Ventura Orbegoso Director de la Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte	
SGM	

## Carta Nro.2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CIUDAD DE PLATA

*Escuela de Posgrado*

*"Año del Buen Servicio al Ciudadano"*

Lima, 13 de mayo de 2017

Carta P. 0439-2017-EPG-UICV-LN

Lic. Román Alberto Tello Ramírez

Director de la I.E.P. Santa Anita-Huaral

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Graciela Desireé Meza Santibáñez** identificada con DNI N.º **07425453** y código de matrícula N.º **6000155722**; estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Programa Mejorando la Comunicación en el clima Institucional de los docentes de la Institución Educativa Privada Lima 2017"**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso  
Director de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte

SGVM

## Anexo 4

## Matriz de datos

		PRE TEST																							
		COMUNICACIÓN						MOTIVACION						CONFIANZA						PARTICIPACION					
		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 16	item 17	item 18	item 19	item 20	item 21	item 22	item 23	item 24
CONTROL	PARTICIPANTE 1	3	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	3	2	1
	PARTICIPANTE 2	1	1	1	3	3	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2
	PARTICIPANTE 3	3	3	3	1	2	1	3	1	2	2	3	3	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	3
	PARTICIPANTE 4	3	2	3	1	1	2	1	1	2	3	1	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2
	PARTICIPANTE 5	1	2	2	2	3	1	1	1	2	2	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2
	PARTICIPANTE 6	2	3	3	3	1	3	3	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	3
	PARTICIPANTE 7	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	3	1	1	1	2	3	2	1	2	1	2
	PARTICIPANTE 8	3	3	3	3	1	1	1	3	3	2	3	2	3	1	3	3	1	2	3	1	2	3	1	2
	PARTICIPANTE 9	2	3	2	2	1	1	3	1	1	3	1	3	1	2	1	3	2	1	3	2	3	2	3	1
	PARTICIPANTE 10	3	1	2	1	1	2	2	1	2	2	3	3	3	3	1	3	2	1	3	2	1	3	1	1
	PARTICIPANTE 11	3	1	3	2	2	1	2	3	3	1	1	3	2	3	3	1	2	3	3	1	2	3	1	2
	PARTICIPANTE 12	3	2	1	1	3	2	2	1	3	2	1	1	3	1	3	1	3	2	2	1	1	3	3	3
	PARTICIPANTE 13	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	1	3	2	1	2	1	3	2	2	1	3	2	2
	PARTICIPANTE 14	1	2	2	2	3	1	1	3	1	3	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3
	PARTICIPANTE 15	1	1	3	3	1	3	2	2	2	2	2	1	3	1	3	1	3	1	2	2	2	2	2	1
	PARTICIPANTE 16	3	1	3	1	3	3	3	2	3	3	3	1	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
	PARTICIPANTE 17	2	1	3	2	2	2	3	2	1	1	3	3	3	2	3	1	1	2	1	2	1	1	1	2
	PARTICIPANTE 18	2	2	2	3	2	3	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	3	1	3	3	1	1	1	1
	PARTICIPANTE 19	1	2	3	3	2	1	2	2	1	1	3	1	3	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1
	PARTICIPANTE 20	2	1	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	2	3	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1
PARTICIPANTE 21	3	1	1	2	1	3	2	2	3	1	1	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	3	
EXPERIMENTAL	PARTICIPANTE 22	1	2	3	2	3	2	1	1	1	2	3	2	3	1	2	3	2	1	2	3	3	3	3	
	PARTICIPANTE 23	3	2	3	3	1	1	1	3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	
	PARTICIPANTE 24	3	1	1	2	1	1	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	1	
	PARTICIPANTE 25	2	2	2	2	3	3	1	1	2	3	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	
	PARTICIPANTE 26	1	1	3	3	1	2	2	1	3	3	1	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	
	PARTICIPANTE 27	3	1	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	
	PARTICIPANTE 28	3	1	1	1	2	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	2	3	2	3	2	3	
	PARTICIPANTE 29	1	2	2	3	3	2	1	1	2	1	3	3	3	3	1	1	3	2	1	1	1	1	1	
	PARTICIPANTE 30	3	1	3	3	1	2	3	1	3	2	2	2	1	2	1	2	3	1	2	3	1	3	2	
	PARTICIPANTE 31	2	3	3	1	1	3	2	1	2	3	2	1	3	3	2	1	3	2	1	3	2	2	1	
	PARTICIPANTE 32	3	1	3	2	1	1	1	1	3	3	3	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	3	
	PARTICIPANTE 33	2	3	3	3	3	1	1	3	2	1	1	2	2	3	3	1	1	2	3	3	1	2	3	
	PARTICIPANTE 34	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	1	3	3	2	3	2	3	
	PARTICIPANTE 35	3	1	2	1	2	2	2	3	1	2	1	1	2	2	3	2	3	1	1	1	2	1	2	
	PARTICIPANTE 36	1	1	2	3	1	2	2	2	1	3	3	1	2	3	1	2	1	3	1	2	1	3	2	
	PARTICIPANTE 37	1	3	2	1	3	3	3	3	3	1	1	1	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	3	
	PARTICIPANTE 38	2	1	1	3	1	1	3	2	1	1	2	2	1	2	3	2	2	1	3	1	3	1	3	
	PARTICIPANTE 39	3	2	3	3	2	2	3	3	1	1	2	1	3	1	2	1	3	1	2	1	3	1	2	
	PARTICIPANTE 40	2	3	1	2	1	1	3	3	2	2	3	1	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	
	PARTICIPANTE 41	2	2	1	1	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	1	
	PARTICIPANTE 42	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	

		Post test																								
		COMUNICACIÓN					MOTIVACION					CONFIANZA					PARTICIPACION									
		item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item
CONTROL	PARTICIPANTE 1	1	3	2	1	3	3	3	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	1			
	PARTICIPANTE 2	1	1	2	1	3	3	2	2	3	1	3	1	1	1	1	2	1	1	2	3	1	1			
	PARTICIPANTE 3	1	3	3	3	3	2	1	2	1	3	2	3	2	1	3	3	1	1	1	3	2	1			
	PARTICIPANTE 4	3	3	3	3	1	3	1	2	1	2	1	2	2	3	1	2	2	1	2	3	1	1			
	PARTICIPANTE 5	3	2	3	1	3	2	1	3	2	1	2	2	3	1	2	1	2	2	3	3	1	1			
	PARTICIPANTE 6	1	1	1	3	2	1	1	2	2	1	2	1	1	3	1	2	3	1	2	1	2	1			
	PARTICIPANTE 7	1	2	2	1	1	3	3	3	1	3	1	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	1			
	PARTICIPANTE 8	3	2	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	1	1	3	2	1	1			
	PARTICIPANTE 9	2	3	1	3	3	1	3	1	2	1	1	1	1	2	3	2	2	1	2	3	1	1			
	PARTICIPANTE 10	1	2	2	3	3	2	1	2	3	1	2	3	3	3	1	3	3	1	1	2	3	1			
	PARTICIPANTE 11	1	1	2	1	3	2	2	2	1	2	3	3	2	3	1	1	1	2	1	3	2	1			
	PARTICIPANTE 12	2	1	3	3	1	3	1	2	1	1	1	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1			
	PARTICIPANTE 13	3	3	1	1	1	3	1	3	2	2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3			
	PARTICIPANTE 14	2	3	3	1	2	3	1	2	2	3	2	1	1	2	3	2	1	1	1	1	3	1			
	PARTICIPANTE 15	1	3	2	3	2	3	1	1	3	2	3	2	1	3	2	2	3	1	2	1	2	1			
	PARTICIPANTE 16	3	3	3	1	2	1	1	2	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	1	1	3	1			
	PARTICIPANTE 17	2	2	1	3	2	1	1	2	2	3	1	2	3	3	2	3	2	3	1	3	3	2			
	PARTICIPANTE 18	1	2	1	2	2	3	3	1	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2			
	PARTICIPANTE 19	2	3	2	1	1	2	2	3	3	3	2	1	1	2	3	2	1	3	2	3	2	1			
	PARTICIPANTE 20	2	3	2	1	2	1	1	2	2	3	3	3	1	2	2	1	2	3	1	2	3	1			
	PARTICIPANTE 21	3	3	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	3	1	1	2	1	2	1	2			
PARTICIPANTE 22	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	5	5	3	3	4	5	3	3	4	4				
PARTICIPANTE 23	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5	5	3	3				
PARTICIPANTE 24	3	3	4	3	5	5	4	3	4	4	5	5	3	4	5	3	5	3	5	4	5	5				
PARTICIPANTE 25	4	4	5	3	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4				
PARTICIPANTE 26	3	3	4	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5				
PARTICIPANTE 27	4	3	3	4	4	5	3	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4				
PARTICIPANTE 28	5	4	5	3	5	4	4	5	4	3	3	5	5	4	5	3	4	5	4	5	3	3				
PARTICIPANTE 29	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	4	5	3	3	4	5	5	5				
PARTICIPANTE 30	3	3	3	5	5	3	5	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3				
PARTICIPANTE 31	3	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4				
PARTICIPANTE 32	4	3	3	3	3	4	5	3	3	4	5	5	3	5	5	3	5	5	3	4	4	4				
PARTICIPANTE 33	4	3	5	5	3	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	5	5	3	3	5	4	4				
PARTICIPANTE 34	5	3	3	4	3	5	5	5	3	5	4	3	4	3	4	5	5	4	3	4	3	3				
PARTICIPANTE 35	3	3	4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	3	4	3	5	5	5	3	4	3	3				
PARTICIPANTE 36	4	3	4	5	5	3	3	5	3	3	3	4	4	5	4	3	5	4	3	3	3	3				
PARTICIPANTE 37	3	4	4	3	5	5	5	5	3	4	5	5	4	3	4	5	3	5	5	4	5	5				
PARTICIPANTE 38	3	4	3	4	3	5	5	4	3	3	3	4	3	5	4	3	5	3	4	5	3	3				
PARTICIPANTE 39	3	4	4	4	4	3	3	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	3				
PARTICIPANTE 40	5	5	5	4	4	3	5	4	4	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
PARTICIPANTE 41	3	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3				
PARTICIPANTE 42	4	5	4	3	3	4	4	4	5	5	3	4	3	3	3	3	5	5	4	5	3	3				



## Anexo 5 . Instrumentos

### Instrumento: Cuestionario de clima institucional

Estimado docente:

El objetivo del presente cuestionario es conocer su apreciación sobre el CLIMA INSTITUCIONAL, con el fin de obtener resultados reales, los cuales serán de mucha utilidad para la investigación “Programa Mejorando la Comunicación en el Clima Institucional de los docentes de una Institución Educativa Privada, Lima, 2017” que se viene realizando. Agradecemos su gentil colaboración.

El cuestionario es anónimo, no deje preguntas sin contestar y hacerlo con la mayor sinceridad posible. Marcar con un aspa (X), dentro del recuadro en el valor que considera expresa la realidad de su institución Educativa.

La escala de calificación de los ítems, para cada una de las opciones correspondiente a los conceptos principales del estudio, es como sigue:


PUNTUACIÓN	CLIMA INSTITUCIONAL
5	Muy Alto
4	Alto
3	Regular
2	Bajo
1	Muy Bajo

Preguntas	DIMENSIONES / ítems	Muy Bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy Alto
	<b>DIMENSIÓN 1</b>					
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?					
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?					
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?					
4	¿Cómo es la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?					
5	¿Existen espacios y horarios para una buena comunicación?					
6	¿En la comunicación se dice todo en cuanto se piensa existiendo expresión libre?					
	<b>DIMENSIÓN 2</b>					
7	¿Los docentes se encuentran motivados en la institución educativa?					
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?					
9	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional ante la autoridad?					
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?					
11	¿Existen adecuadas condiciones de trabajo en la Institución educativa?					

12	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?					
	<b>DIMENSIÓN 3</b>					
13	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?					
14	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?					
15	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?					
16	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					
17	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?					
18	¿Se siente apoyado por los demás compañeros de trabajo?					
	<b>DIMENSIÓN 4</b>					
19	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?					
20	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?					
21	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?					

## Anexo 6

## Formato de validación 1

  
 ESCUELA DE POSTGRADO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA INSTITUCIONAL**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1 COMUNICACION</b>								
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?	X		X		X		
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?	X		X		X		
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?	X		X		X		
4	¿Cómo es la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?	X		X		X		
5	¿Existen espacios y horarios para una buena comunicación?	X		X		X		
6	¿En la comunicación se dice todo en cuanto se piensa existiendo expresión libre?	X		X		X		
<b>DIMENSION 2 MOTIVACION</b>								
7	¿Los docentes se encuentran motivados en la institución educativa?	X		X		X		
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?	X		X		X		
9	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional ante la autoridad?	X		X		X		
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?	X		X		X		
11	¿Existen adecuadas condiciones de trabajo en la Institución educativa?	X		X		X		
12	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?	X		X		X		
<b>DIMENSION 3 CONFIANZA</b>								
13	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?	X		X		X		

14	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones de su Institución?	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?	X		X		X		
16	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?	X		X		X		
17	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?	X		X		X		
18	¿Se siente apoyado por los demás compañeros de trabajo?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4 PARTICIPACION</b>								
19	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?	X		X		X		
20	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?	X		X		X		
21	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):\_Existe suficiencia para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Héctor Raúl Santa María Relaiza    DNI: 09904826

Especialidad del validador: Metodólogo

10 de ENE del 2017



<sup>1</sup>Verificaci3n: Item corresponde al concepto t3cnico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El item es apropiado para representar al componente o dimensi3n espec3fica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del item, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los items planteados son suficientes para medir la dimensi3n

.....  
Firma del Experto Informante.

## Formato de validación 2



ESCUELA DE INGENIEROS

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSION 1 COMUNICACIÓN</b>								
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?	✓		✓		✓		
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
4	¿Cómo es la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
5	¿Existen espacios y horarios para una buena comunicación?	✓		✓		✓		
6	¿En la comunicación se dice todo en cuanto se piensa evitando coacción libre?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2 MOTIVACIÓN</b>								
7	¿Los docentes se encuentran motivados en la institución educativa?	✓		✓		✓		
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la institución Educativa?	✓		✓		✓		
9	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional ante la autoridad?	✓		✓		✓		
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la institución Educativa?	✓		✓		✓		
11	¿Existen adecuadas condiciones de trabajo en la institución educativa?	✓		✓		✓		
12	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la institución Educativa?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 3 CONFIANZA</b>								
13	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su institución Educativa?	✓		✓		✓		

	SI	No	SI	No	SI	No
16. ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?	✓		✓		✓	
15. ¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?	✓		✓		✓	
18. ¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?	✓		✓		✓	
17. ¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?	✓		✓		✓	
16. ¿Se siente apoyado por los demás compañeros de trabajo?	✓		✓		✓	
<b>DIMENSION 4 PARTICIPACIÓN</b>						
19. ¿Cíen le parece que es la participación en las actividades de la Institución Educativa por parte de los profesores?	✓		✓		✓	
20. ¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?	✓		✓		✓	
21. ¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la Institución Educativa?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar el hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg.: **Ms. JIMMY DÍAZ MARRIQUE** DNI: **25713875**

Especialidad del validador: **METODÓLOGO**

Pertinencia (1) Ver correspondencia al concepto del ítem.  
 Relevancia (2) Ver si el ítem es relevante para representar al constructo o dimensión específica en estudio.  
 Claridad. Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, su contenido, alcance y diseño.

Nota: Si desea, se desactiva cuando es necesario para el análisis de los ítems, se desactiva por medio de la casilla.

12 de ... de 2017.

Firma del Experto Informante.

### Formato de validación 3



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1 COMUNICACION</b>								
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?	✓		✓		✓		
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
4	¿Cómo es la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
5	¿Existen espacios y horarios para una buena comunicación?	✓						
6	¿En la comunicación se dice todo en cuanto se piensa existiendo expresión libre?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2 MOTIVACION</b>								
7	¿Los docentes se encuentran motivados en la institución educativa?	✓		✓		✓		
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
9	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional ante la autoridad?	✓		✓		✓		
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
11	¿Existen adecuadas condiciones de trabajo en la institución educativa?	✓		✓		✓		
12	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 3 CONFIANZA</b>								
13	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?	✓		✓		✓		



14	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?	✓		/		/		
16	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?	/		/		/		
17	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?	/		/		/		
18	¿Se siente apoyado por los demás compañeros de trabajo?	✓		/		/		
DIMENSIÓN 4 PARTICIPACION								
19	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la Institución Educativa por parte de los profesores?	✓		/		/		
20	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?	✓		/		/		
21	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. / Mg.: MG. TORRES CABANILLAS LUIS,   DNI:08404690

Especialidad del validador: ING. ESTADISTICO CIP 49663

31 de ENE del 2017.

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
 \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y ordenado.

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

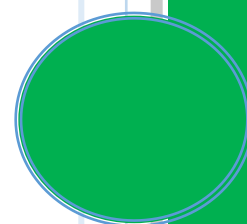
\_\_\_\_\_  
 Firma del Experto Informante.

## Anexo 7



# PROGRAMA MEJORANDO LA COMUNICACIÓN

**Graciela Desireé Meza Santibáñez**



**DENOMINACIÓN:****Programa Mejorando la Comunicación****I. DATOS GENERALES**

Total de sesiones	07
Número de horas	14
Número de días	07
Fecha de inicio	Miércoles, 1° de Febrero del 2017
Fecha de término	Jueves, 23 de Febrero del 2017
Profesor responsable	Graciela Desireé Meza Santibáñez
Duración	07 días
N° de docentes	21
Local Asignado	Institución Educativa Privada

**II. FUNDAMENTACIÓN**

El presente Programa Mejorando la Comunicación es una contribución al mejoramiento del clima institucional de los docentes permitiendo reforzar la actitud hacia la comunicación, la motivación, la confianza y la participación en la Institución Educativa Privada. Asimismo este programa busca mejorar la relación interpersonal y la mediación de conflictos para regular las relaciones entre los docentes en la construcción de normas que contribuirán a una mejora de clima educativo.

**III. OBJETIVOS**

- Mejorar el clima institucional y la comunicación de los docentes de la comunidad educativa.
- Motivar a los docentes de la comunidad educativa
- Establecer confianza entre los docentes y directivos
- Generar la participación del profesorado a través de reuniones de equipos de trabajo.

#### IV. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS

CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL
<p>Estableceremos una comunicación asertiva a través de conceptos y funciones.</p> <p>Se establecerán pautas para una motivación</p>	<p>Establecer dinámica de grupos</p> <p>Realizar el trabajo acerca de la comunicación asertiva</p> <p>Realizar el trabajo de creación de espacios</p> <p>Dinámica de satisfacción y reconocimiento</p> <p>Crear equipos y reuniones de trabajo</p>	<p>Respeto</p> <p>Satisfacción</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Prestigio y autonomía</p> <p>Seguridad y confianza</p>

#### V. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Sesiones	HORA	UNIDADES Y TEMAS
Uno	Mañana	Comunicación asertiva I
Dos	Mañana	Comunicación asertiva II
Tres	Mañana	Saber escuchar
Cuatro.	Mañana	Valores y actitudes
Cinco	Mañana	Control de emociones I
Seis.	Mañana	Control de emociones II
Siete	Mañana	Trabajo en equipo

## VI. SESIONES

**SESIÓN: 1**

### I) DATOS GENERALES

UNIDAD ACADÉMICA: Comunicación Asertiva I

FECHA: Miércoles, 1° de Febrero del 2017

DOCENTE: Graciela Desireé Meza Santibáñez

### II) OBJETIVO

Realizar una Comunicación Asertiva

### III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Reforzar la comunicación de los docentes para obtener un buen clima institucional.	Para tener una comunicación asertiva	Los docentes interactúan con los demás para reforzar el clima institucional.

### IV) ACTITUDES

Para mejorar la comunicación asertiva se debe interactuar con los colegas para sacar a flote los puntos positivos y negativos de su comunicación

## V) SECUENCIA METODOLÓGICA

<b>ACTIVIDADES DE INICIO</b>	<b>MEDIOS Y MATERIALES</b>
<p>Se explica los conceptos de una buena comunicación            La importancia de tener una comunicación asertiva            Damos ejemplos en ciertos lugares como lograron tener una comunicación asertiva</p>	<p>Proyector y Power Point</p>
<b>ACTIVIDADES DE PROCESO</b>	<b>MEDIOS Y MATERIALES</b>
<p>Los docentes formarán Equipo de Trabajo de 3.            Verán cuáles son las desventajas y fortalezas con respecto a la comunicación</p>	<p>Papelógrafo, plumones, post it</p>
<b>ACTIVIDADES FINALES</b>	<b>MEDIOS Y MATERIALES</b>
<p>Expondrá cada Equipo de Trabajo            Discutiremos los puntos dados de cada grupo y haremos un resumen frente a dicho tema.</p>	<p>Papelógrafo, plumones, post it, limpia tipo</p>

**SESIÓN: 2**

### **I) DATOS GENERALES**

UNIDAD ACADÉMICA: Comunicación Asertiva II

FECHA: Lunes, 6 de Febrero del 2017

DOCENTE: Graciela Desireé Meza Santibáñez

### **II) OBJETIVO**

Realizar una Comunicación Asertiva II

### **III) PROGRAMACIÓN**

<b>CAPACIDADES</b>	<b>TEMÁTICA</b>	<b>PRODUCTO ACADÉMICO</b>
Reforzar las capacidades de los docentes y a su vez identificar los puntos fuertes con la comunicación.	Para tener una mejor comunicación asertiva	Los docentes con la capacidad de tener una buena interacción.

### **IV) ACTITUDES**

Para mejorar una comunicación asertiva se debe interactuar con los colegas para establecer los déficits.

## V) SECUENCIA METODOLÓGICA

<b>ACTIVIDADES DE INICIO</b>	<b>MEDIOS Y MATERIALES</b>
Una vez identificado el problema, nuestros puntos fuertes y débiles se pondrán en la diapositiva.	Proyector y PowerPoint
<b>ACTIVIDADES DE PROCESO</b>	<b>MEDIOS Y MATERIALES</b>
Se unirán en Equipos de Trabajo Se creará soluciones factibles para tener una asertiva comunicación y usarán el papelógrafo,	Papelógrafo, plumones, post it
<b>ACTIVIDADES FINALES</b>	<b>MEDIOS Y MATERIALES</b>
Entre todos los docentes se harán un plan para obtener una comunicación asertiva	Papelógrafo, plumones, post it, limpia tipo



**SESIÓN: 3**

### **I) DATOS GENERALES**

UNIDAD ACADÉMICA: Saber Escuchar

FECHA: Jueves, 9 de Febrero del 2017

DOCENTE: Graciela Desireé Meza Santibáñez

### **II) OBJETIVO**

Saber escuchar

### **III) PROGRAMACIÓN**

<b>CAPACIDADES</b>	<b>TEMÁTICA</b>	<b>PRODUCTO ACADÉMICO</b>
Reforzar las capacidades de los docentes y a su vez identificar puntos fuertes con respecto al saber escuchar.	Para tener un buen manejo del saber escuchar	Los docentes con la capacidad de saber escuchar podrán mejorar en diferentes índoles.

### **IV) ACTITUDES**

Para mejorar el saber escuchar se debe de crear un plan para mejorar ese punto ya que es un recurso principal para el buen clima institucional.

## V) SECUENCIA METODOLÓGICA

<b>ACTIVIDADES DE INICIO</b>	<b>MEDIOS Y MATERIALES</b>
<p>Se explica lo que es saber escuchar.</p> <p>Se da la importancia de saber escuchar y como interfiere en el clima institucional.</p>	<p>Proyector y prezi</p>
<b>ACTIVIDADES DE PROCESO</b>	<b>MEDIOS Y MATERIALES</b>
<p>Los docentes se reúnen en grupo de 3, evalúan y discuten que técnicas ayudarán a saber escuchar.</p> <p>Identificar las fortalezas y debilidades de los docentes.</p>	<p>Papelógrafo, plumones, post it</p>
<b>ACTIVIDADES FINALES</b>	<b>MEDIOS Y MATERIALES</b>
<p>Cada Equipo de Trabajo dará conclusiones y elaborarán un plan para mejorar el Saber Escuchar.</p> <p>Los docentes aplicarán lo aprendido</p>	<p>Papelógrafo, plumones, post it</p>

**SESIÓN: 4**

### **I) DATOS GENERALES**

UNIDAD ACADÉMICA: Valores y Actitudes

FECHA: Lunes, 13 de Febrero del 2017

DOCENTE: Graciela Desireé Meza Santibáñez

### **II) OBJETIVO**

Realizar un buen manejo en Valores y Actitudes

### **III) PROGRAMACIÓN**

<b>CAPACIDADES</b>	<b>TEMÁTICA</b>	<b>PRODUCTO ACADÉMICO</b>
Reforzar las capacidades de los docentes y a su vez identificar los puntos fuertes y débiles con respecto a valores y actitudes.	Para tener un buen manejo de los valores y actitudes	Los docentes con la capacidad de interactuar y tener conexión en cuanto a los valores y actitudes.

### **IV) ACTITUDES**

Para mejorar el clima institucional se debe incentivar en cuanto a valores y actitudes.

## V) SECUENCIA METODOLÓGICA

<b>ACTIVIDADES DE INICIO</b>	<b>MEDIOS Y MATERIALES</b>
Se explica el concepto y clasificación de los valores y las actitudes y su influencia en el clima institucional.	Proyector y prezi
<b>ACTIVIDADES DE PROCESO</b>	<b>MEDIOS Y MATERIALES</b>
Los docentes se reúnen en el mismo Equipo de Trabajo, evalúan y discuten que técnicas ayudarán para incentivar y fortalecer los valores y actitudes. Colocarán en el papelógrafo dichas técnicas.	Papelógrafo, plumones, post it
<b>ACTIVIDADES FINALES</b>	<b>MEDIOS Y MATERIALES</b>
En un papelógrafo haremos un resumen para poner en práctica e incentivarlos valores y actitudes	Papelógrafo, plumones, post it

**SESIÓN: 5**

### **I) DATOS GENERALES**

UNIDAD ACADÉMICA: Control de Emociones I

FECHA: Jueves, 16 de Febrero del 2017

DOCENTE: Graciela Desireé Meza Santibáñez

### **II) OBJETIVO**

Realizar el Control de Emociones

### **III) PROGRAMACIÓN**

<b>CAPACIDADES</b>	<b>TEMÁTICA</b>	<b>PRODUCTO ACADÉMICO</b>
Incentivar el control de emociones en los docentes con respecto al clima institucional.	Para un buen manejo de control de emociones.	Los docentes con la capacidad de control emocional para reforzar el clima institucional.

### **IV) ACTITUDES**

Para mejorar el clima institucional se debe identificar los puntos fuertes y débiles del control emocional.

## V) SECUENCIA METODOLÓGICA

<b>ACTIVIDADES DE INICIO</b>	<b>MEDIOS Y MATERIALES</b>
<p>Se explica los conceptos del control emocional.</p> <p>La importancia de tener un buen control emocional.</p>	<p>Proyector y prezzi</p>
<b>ACTIVIDADES DE PROCESO</b>	<b>MEDIOS Y MATERIALES</b>
<p>Los docentes formarán Equipos de Trabajo de 3.</p> <p>Verán cuáles son las desventajas y fortalezas con respecto al control de emociones.</p>	<p>Papelógrafo, plumones, post it, limpia tipo</p>
<b>ACTIVIDADES FINALES</b>	<b>MEDIOS Y MATERIALES</b>
<p>Expondrá cada Equipo de Trabajo</p> <p>Discutiremos los puntos dados de cada grupo y haremos un resumen general.</p>	<p>Papelógrafo, plumones, post it, limpia tipo</p>

**SESIÓN: 6**

### **I) DATOS GENERALES**

UNIDAD ACADÉMICA: Control de Emociones II

FECHA: Lunes, 20 de Febrero del 2017

DOCENTE: Graciela Desireé Meza Santibáñez

### **II) OBJETIVO**

Realizar el Control de Emociones II

### **III) PROGRAMACIÓN**

<b>CAPACIDADES</b>	<b>TEMÁTICA</b>	<b>PRODUCTO ACADÉMICO</b>
Reforzar las capacidades de los docentes en cuanto al control emocional y crear un plan de acción	Para tener un mejor control emocional	Los docentes con la capacidad de tener el dominio de las emociones para reforzar el clima institucional.

### **IV) ACTITUDES**

Para mejorar el clima institucional se debe tener un plan para obtener un control emocional

## V) SECUENCIA METODOLÓGICA

<b>ACTIVIDADES DE INICIO</b>	<b>MEDIOS Y MATERIALES</b>
<p>Una vez identificado el problema de nuestros puntos fuertes y débiles respecto al control de emociones se pondrá en la diapositiva.</p>	<p>Proyector y PowerPoint</p>
<b>ACTIVIDADES DE PROCESO</b>	<b>MEDIOS Y MATERIALES</b>
<p>Se formarán en Equipos de Trabajo Se creará soluciones para que sea factible tener un control de emociones y lo pondrán en el papelógrafo,</p>	<p>Papelógrafo, plumones, post it, limpia tipo</p>
<b>ACTIVIDADES FINALES</b>	<b>MEDIOS Y MATERIALES</b>
<p>Entre todos los Equipos de Trabajo se harán un plan para obtener un control de emociones.</p>	<p>Papelógrafo, plumones, post it, limpia tipo</p>



**SESIÓN: 7**

### **I) DATOS GENERALES**

UNIDAD ACADÉMICA: Trabajo en Equipo

FECHA: Jueves, 23 de Febrero del 2017

DOCENTE: Graciela Desireé Meza Santibáñez

### **II) OBJETIVO**

Realizar Trabajo en Equipo

### **III) PROGRAMACIÓN**

<b>CAPACIDADES</b>	<b>TEMÁTICA</b>	<b>PRODUCTO ACADÉMICO</b>
Reforzar las capacidades de los docentes en cuanto a trabajo en equipo y a su vez identificar los puntos fuertes y débiles .	Para tener un buen manejo del trabajo en equipo.	Los docentes con la capacidad de reforzar el trabajo en equipo para tener un buen clima institucional.

### **IV) ACTITUDES**

Para mejorar el clima institucional se debe trabajar en equipo ya que se fomenta el apoyo en diversa índole.

## V) SECUENCIA METODOLÓGICA

<b>ACTIVIDADES DE INICIO</b>	<b>MEDIOS Y MATERIALES</b>
<p>Definir conceptos de trabajo en equipo</p> <p>Ver ejemplos de cómo influye el trabajo de equipo</p>	<p>Proyector y prezí</p>
<b>ACTIVIDADES DE PROCESO</b>	<b>MEDIOS Y MATERIALES</b>
<p>Los docentes se reúnen en Equipo de Trabajo de 3, evalúan y discuten sobre técnicas que ayudará al trabajo en equipo.</p> <p>Identificar las fortalezas y debilidades de los docentes</p>	<p>Papelógrafo, plumones, post it</p>
<b>ACTIVIDADES FINALES</b>	<b>MEDIOS Y MATERIALES</b>
<p>Los docentes darán una conclusión personal al frente del Equipo de Trabajo.</p> <p>Cada Equipo de Trabajo se hará cargo de ciertos aspectos ya sea celebraciones, sugerencias, etc.</p>	<p>Papelógrafo, plumones, post it</p>

## VII. DE LOS PARTICIPANTES:

Los docentes de una Institución Educativa Privada

## VIII. METODOLOGÍA

- Estrategias para favorecer la adquisición, recuperación y personalización de la información como: Organizadores previos, organizadores visuales, lecturas complementarias.
- Estrategias de aprendizaje cooperativo: aprendizaje en equipo.
- Uso de las tecnologías de la información y de la comunicación para la presentación de la información conceptual, así como para la consulta de material complementario a la información presentada en las sesiones de aprendizaje.
- Estrategias para favorecer la actuación, valoración y creatividad: análisis y resolución de problemas, toma de decisiones.

## IX. RECURSOS O MATERIALES

Textos y artículos científicos

### PRESUPUESTO

ITEM	CANTIDAD	COSTO	TOTAL
Transporte	1	300	300
Ponente	1	1000	1000
Materiales	1	500	500
Multimedia	1	400	400
<b>TOTAL</b>			<b>2200</b>

## Anexo 8. Constancia de registro del proyecto de tesis



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Constancia de registro del proyecto de tesis

Revisado el proyecto de Tesis para Maestría:

**“PROGRAMA MEJORANDO LA COMUNICACIÓN EN  
EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE  
UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA LIMA  
2017”**

Y, luego de la verificación de los criterios básicos exigidos en el Reglamento, para el registro de Proyecto de Tesis del participante:

**BE MEZA SANTIBÁNEZ GRACIELA DESIRÉE**

Y, conforme a lo dispuesto por los artículos N° 10, 11 y 13 del Reglamento de Investigación para la Elaboración y Registro del Proyecto de Tesis- 2013. Se hace CONSTAR:

Que, el presente Proyecto de Tesis se encuentra registrado oficialmente en la base de datos de la Escuela de Posgrado.

Se expide la presente.

Los Olivos, 09 de junio de 2017

Dra. Isabel Menacho Vargas  
Jefa de Investigación

### Anexo 9. Confiabilidad del instrumento que mide clima institucional

Para determinar el índice de Confiabilidad del instrumento hemos utilizado el alfa de Cronbach donde observaremos el Cuestionario de Clima Institucional 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

$$K = 21$$

$$K-1 = 20$$

$$\sum s_i^2 = 0,148794$$

$$s_t^2 = 453,454123$$

Alfa de Cronbach	N° de PREGUNTAS
0,969	21

Según el análisis estadístico Alfa de Cronbach, nuestro instrumento tiene Muy alta confiabilidad al tener  $\alpha = 0,969$ .