



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Reflexiones vivenciales en el clima organizacional en el
colegio María Inmaculada – Huancayo, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTIÓN EDUCATIVA**

AUTOR:

Br. Iturrizaga de la Cruz, Bernardo Felix

ASESOR:

Dr. Bullón Canchaya, Ramiro Freddy

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2019

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Mucha Hospinal Luis Florencio
Presidente

Mg. Felen Hinostraza Daniel Roque
Secretario

Dr. Bullón Canchaya, Ramiro Freddy
Vocal

DEDICATORIA

A mi hijo, por llegar en este momento especial de mi vida, y mi esposa por ser el motor de mi vida.

Bernardo.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, por ofrecernos la oportunidad de seguir adelante en la vida y trayectoria profesional.

Al Dr. Bullón Canchaya Ramiro Freddy por el invaluable tiempo invertido en la realización del presente trabajo de investigación, por su amable trato y confianza para lograr los objetivos propuestos.

A los docentes, directivo y personal administrativo del colegio María Inmaculada Huancayo, quienes con su aporte en la aplicación de los instrumentos y ejecución del trabajo aportaron con su participación y entusiasmo.

El autor.

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Iturrizaga De La Cruz Bernardo Felix, estudiante del Programa de Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 20043346, con la tesis titulada “Reflexiones vivenciales en el Clima Organización del colegio María Inmaculada – Huancayo-2018”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; 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 lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (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.

Trujillo, Abril del 2019



Iturrizaga De La Cruz Bernardo Felix
DNI N° 20043346

PRESENTACIÓN

Miembros de jurado calificador;

Presento ante ustedes la Tesis titulada “Reflexiones vivenciales en el clima organizacional del colegio María Inmaculada Huancayo-2018”. El objetivo del trabajo de investigación es, establecer cómo influye las reflexiones vivenciales en el clima organizacional del colegio María Inmaculada Huancayo-2018. En cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.

Por otra parte, en el capítulo I, se presenta a la introducción, con la realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos. En el capítulo II, se presenta el método, y en ella el diseño de investigación, variables, operacionalización, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, métodos de análisis de datos, aspectos éticos, métodos de análisis de datos. En el capítulo III, los resultados; en el capítulo IV, la discusión

En el capítulo V, las conclusiones, en el capítulo VI, las recomendaciones, en el capítulo VII, la propuesta, en el capítulo VIII, las referencias y finalmente los anexos.

El Autor.

ÍNDICE

	Pág.
Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
Índice de cuadros	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	22
1.4. Formulación del problema	31
1.5. Justificación del estudio	32
1.6. Hipótesis	32
1.7. Objetivos	33
II. MÉTODO	34
2.1. Diseño de investigación	34
2.2. Variables, operacionalización	35
2.3. Población y muestra	39

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección datos, validez y confiabilidad	39
2.5. Métodos de análisis de datos	41
2.6. Aspectos éticos	42
III. RESULTADOS	43
IV. DISCUSIÓN	64
V. CONCLUSIONES	69
VI. RECOMENDACIONES	70
VII. REFERENCIAS	71
ANEXOS	74
Anexo N° 01: Matriz de consistencia	
Anexo N° 02: Matriz de Validación	
Anexo N° 03: Instrumento	
Anexo N° 04: Planificación de talleres	
Anexo N° 05: Base de datos general	
Anexo N° 06: Base de datos de confiabilidad del Instrumento	
Anexo N° 07: Evidencias fotográficas	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Resumen de las frecuencias del pre test de la dimensión potencial humano.	43
Tabla 2: Resumen de las frecuencias de la post test de la dimensión potencial humano.	44
Tabla 3: Resumen de las frecuencias del pre test de la dimensión diseño organizacional.	48
Tabla 4: Resumen de las frecuencias de la post test de la dimensión diseño organizacional.	49
Tabla 5: Resumen de las frecuencias del pre test de la dimensión cultura de la organización.	53
Tabla 6: Resumen de las frecuencias del Post test de la dimensión cultura de la organización.	54
Tabla 7: Resumen de las frecuencias del Pre test y Post test de la variable clima organizacional.	58
Tabla 8: Resumen de las frecuencias de la post test de la variable clima organizacional.	59

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1: Resumen de las frecuencias del pre test de la dimensión potencial humano.	44
Gráfico 2: Resumen de las frecuencias de la post test de la dimensión potencial humano.	45
Gráfico 3: Resumen de las frecuencias del pre test de la dimensión diseño organizacional.	49
Gráfico 4: Resumen de las frecuencias de post test de la dimensión diseño organizacional.	50
Gráfico 5: Resumen de las frecuencias del pre test de la dimensión cultura de la organización.	54
Gráfico 6: Resumen de las frecuencias de la post test de la dimensión cultura de la organización.	55
Gráfico 7: Resumen de las frecuencias del pre test de la variable clima organizacional.	59
Gráfico 8: Resumen de las frecuencias de la post test de la variable clima organizacional.	60

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1: Operacionalización de la variable independiente	36
Cuadro 2: Operacionalización de la variable dependiente	37
Cuadro 3: Muestra de los docentes miembros del colegio María Inmaculada Huancayo-2018	39

Reflexiones vivenciales en el clima organizacional del colegio María Inmaculada Huancayo, 2018

RESUMEN

El título de la investigación es “Reflexiones vivenciales en el clima organizacional del colegio María Inmaculada Huancayo-2018”. Se enfoca en los aportes teóricos de Brunet del año 1999. El objetivo es determinar cómo influye las reflexiones vivenciales en el clima organizacional del colegio María Inmaculada Huancayo-2018. El método general es el científico, y el específico es el experimental, el tipo de investigación es aplicada. El muestreo es no probabilístico y la cantidad de muestra utilizada asciende a 30 docentes entre 25 mujeres y 5 varones todos integrantes de institución educativa presentada.

La técnica fue la encuesta, el instrumento un cuestionario para evaluar el clima organizacional, la validez fue por juicio de experto y la confiabilidad con la prueba Alfa de Combach, obteniendo un valor de ,781 con 20 ítems aplicado a 10 sujetos similares a la muestra.

Se llegó a la conclusión, que las reflexiones vivenciales influyen positivamente en el clima organizacional del colegio María Inmaculada Huancayo-2018 puesto que el promedio de la prueba de salida fue mayor que el promedio de la prueba de entrada, a su vez la $t_c = 29,06 > t_t = 2,145$, con un nivel de significancia de 0,05.

Palabras clave: Reflexiones vivenciales, clima organizacional, potencial humano, diseño organizacional, cultura organizacional.

Experiential reflections on the organizational climate of the María Inmaculada Huancayo school, 2018

ABSTRACT

The title of the research is "Experimental reflections on the organizational climate of the María Inmaculada Huancayo school-2018". It focuses on the theoretical contributions of Brunet in 1999. The objective is to determine how it influences the experiential reflections in the organizational climate of the school María Inmaculada Huancayo-2018. The general method is the scientific, and the specific is the experimental, the type of research It is applied. The sampling is not probabilistic and the amount of sample used amounts to 30 teachers between 25 women and 5 men all members of the educational institution presented.

The technique was the survey, the instrument a questionnaire to assess the organizational climate, the validation was by expert judgment and reliability with the Combach Alpha test, obtaining a value of, 781 with 20 items applied to 10 subjects similar to the sample.

It was concluded that the experiential reflections have a positive influence on the organizational climate of the María Inmaculada Huancayo-2018 school, since the average of the exit test was greater than the average of the entrance test, in turn the $t_c = 29,06 > t_t = 2,145$, with a level of significance of 0.05.

Keywords: Experiential reflections, organizational climate, human potential, organizational design, organizational culture.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Las prácticas de hoy en la era de la información y el conocimiento no son las mismas que se utilizaban en la era industrial, donde las maquinas eran el factor principal de las empresas e instituciones, hoy es el factor humano.

Hoy en día tenemos que aprender de la importancia que es reflexionar de manera vivencial, ya que no solo es quedarse callado, o pausar una actividad, es analizar muchas cosas que suceden y lo que ocurre alrededor, y si de la institución educativa o los aprendizajes se tratan es muy indispensable, ya que muchas veces se está dejando de lado y asumiendo solo un rol academicista o teórico.

El estudio exploratorio realizado por Segura (2015) menciona que en los últimos cinco años en las instituciones educativas de la región Junín, el 80% de docentes conocen los procesos cognitivos mentales y un 95% desconoce los procesos sentimentales, es importante que un docente practique una reflexión vivencial, tenga el control de sus emociones ante una circunstancia en la institución educativa o aula, no debe actuar con precipitación o ligereza sino se debe meditar todas las decisiones.

Un clima está conformado por la gente. Sus características sus personalidades, una forma de ser y existir, a un directivo interesado por el cambio le interesa que todos los docentes caminen en un solo objetivo, que

tengan un buen desempeño y que el servicio sea lo más óptimo posible. El docente, en el sector público necesita ser valorado, saber que su trabajo educativo y pedagógico en el día a día aporta, construyendo y sintiéndose parte de un equipo. A su vez los coordinadores y directivos son una pieza importante para mejorar las metas institucionales y proyectarlas con las metas organizacionales, y crecer tanto a nivel institucional y como personas.

Según el PEI de la institución educativa, el diagnóstico FODA en la sección debilidades refiere que el equipo directivo tiene que creer en su equipo de docentes, es necesario realizar un encuesta grupal entre todo ello, anónimamente, para que nadie se sienta opacado, ya que en todas la instituciones educativas siempre encontramos a sujetos malos por así decirlos, ya para ello es necesario generar el espacio de comunicación. Se tiene que buscar un cambio en la forma de ver la organización y cómo la institución puede ser exitosa.

Se observó que los docentes del colegio María Inmaculada Huancayo-2018, en muchas oportunidades las reuniones no tuvieron agenda, no se cubrió bien el propósito, se necesitaba informar, decidir, exponer reflexivamente a nivel institucional, es necesario comenzar y terminar a tiempo múltiples actividades que con lleven al cambio y no a la saturación organizacional, y es de valor identificar las expectativas y hacer seguimiento a las acciones acuerdos o resolución de problemas presentados en favor de un clima organizacional positivo.

Es necesario que a nivel de la presente institución se deba reflexionar respecto al clima organizacional ya que puede hacer la diferencia entre una institución de buen desempeño y otra de mal desempeño, diversos autores postulan una variedad de dimensiones que explicarían el clima existente en una institución, cada una de ellas se organiza con las propiedades de la organización, entre ellas se integra la estructura, responsabilidad y recompensa.

El reto para los directores de las instituciones educativas está en lograr que los estudiantes produzcan resultados y de calidad, y eso es una deficiencia a nivel del colegio María Inmaculada Huancayo-2018. Por ello el

factor humano es fundamental para crear un clima organizacional que propicie la calidad educativa y lograr un bienestar en los miembros de la organización.

El termino clima organizacional se refiere al conjunto de propiedades medibles de un ambiente de trabajo según son percibidas por quienes trabajan en él. Para el colegio María Inmaculada Huancayo-2018 es importante medir y conocer el clima organizacional ya que este puede impactar significativamente en los resultados educativos que se espera alcanzar.

Por otro lado, el clima organizacional, es también el conjunto de características medibles del medio ambiente de trabajo que son percibidas directa o indirectamente por la gente que trabaja en una organización y que influyen la motivación y el comportamiento.

La reflexión vivencial es un elemento que está fuertemente vinculado con el clima organizacional. Es por eso que a través de la presente investigación se busca su influencia, para ello se plantea el siguiente problema de investigación.

Las reflexiones vivenciales es aquella que hoy en día es el termómetro de las Prácticas Pedagógicas y un buen clima organizacional a nivel del colegio María Inmaculada Huancayo-2018, ya que, a través de este proceso de reflexión vivencial, ya sea intencionado o involuntario, indica al alcance de la aplicación de un buen clima dentro y fuera del aula. Llevando a la acción de los docentes con el fin de solucionar todas aquellas situaciones problemáticas que se van suscitando en la institución, existe un “compromiso”, por parte del profesional, en el querer transformar el medio inmediato que lo rodea a él y su grupo de alumnos y alumnas, y por ende se involucra en el conocer y tener “conocimientos empíricos” de esa realidad, dicho conocimiento hace que la “Reflexión vivencial” sea contextualizada al momento y necesidades que presenta la escuela y los integrantes de ella.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional, Payaro (2011), en Venezuela presenta el trabajo de investigación titulado *El clima organizacional y su incidencia en la satisfacción*

laboral de los docentes de los Centros de Educación Inicial del niño de Bolívar. Para optar el grado de maestría. Universidad Nacional Experimental de Guayana. La investigación fue de tipo aplicada, con un diseño descriptivo correlacional, la muestra fue 56 docentes y directivos de los Centros de Educación Inicial del niño de Bolívar.

Concluye que: los diferentes Centros de Educación Inicial se desarrollan dentro de un ambiente abierto, donde el flujo de mensajes es de tipo descendente, por lo cual las decisiones importantes se toman en la cima, lo cual repercute indudablemente en el establecimiento de las buenas relaciones entre superior – subordinado. Sin embargo existe una comunicación abierta entre el personal y el deseo de trabajar por su organización, pues se implementa un liderazgo, más o menos flexible, que les permite responsabilidades, desarrollarse dentro de la organización.

Ferreyros (2013), en España, presenta el trabajo de investigación denominado *Hacia un Programa reflexivo para la regulación laboral en la Facultad de Psicología de la Universidad de Malaga, España.* Investigación de tipo aplicada, con un diseño cuasi experimental, la muestra fue 40 subordinados, se aplicó una prueba trasversal. Concluye que, el *Programa reflexivo influye positivamente en la regulación laboral en la Facultad de Psicología de la Universidad de Malaga, España.*

Mariani (2011), en Venezuela, presenta el trabajo de investigación denominado *Guía de procedimientos festivos para la mejora en el rendimiento académico en estudiantes de educación básica del colegio militar N° 6 “combatientes de Tapi.* Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad Estatal de Bolívar, Venezuela. Se trabajó bajo el tipo de investigación aplicada, el diseño de investigación fue el experimental, la muestra se estableció con 30 estudiantes.

Llega a la conclusión que la Guía de procedimientos festivos mejorar el rendimiento académico en estudiantes de educación básica del colegio militar N° 6 “combatientes de Tapi. Asimismo debe considerar el uso de recursos didácticos.

A nivel nacional, Pelaes (2010), en su trabajo de investigación denominado *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. El propósito de este estudio fue determinar el grado de relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente. Con este fin se aplicó una escala de Clima Organizacional a un grupo de 200 empleados de la empresa Telefónica del Perú y un Cuestionario de Satisfacción a sus respectivos clientes.

Concluye que, hay relación entre las dos variables, es decir, el clima organizacional se relaciona con la satisfacción del cliente. A nivel de las hipótesis específicas se comprobó que las Relaciones Interpersonales, el Estilo de Dirección, el Sentido de Pertenencia, la Retribución, la Estabilidad, la Claridad y Coherencia de la Dirección y los Valores Colectivos se relacionaban significativamente con la satisfacción del cliente en la empresa Telefónica del Perú. No se encontró relación entre la Distribución de Recursos y la satisfacción del cliente en la empresa Telefónica del Perú.

Montalvo (2011), presenta el informe de investigación denominado *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de Educación Secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí-2008*. Tesis para optar el grado académico de doctor en la ENFV Quien llegó a la siguiente conclusión: Los resultados de la investigación demuestran que existe una relación entre el clima organizacional y el nivel de desempeño docente, que es percibido por el personal docente y los estudiantes, tal como se evidencia en los cuadros números 05 y 15 y gráficos 01 y 11; donde el 51% de los sujetos encuestados percibe el Clima Organizacional en un nivel alto, así como el 64% de los entrevistados percibe el desempeño docente en el nivel alto respectivamente.

Mendoza (2014), presenta el trabajo de investigación denominado *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del gobierno regional de Moquegua, 2014*. En la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna, Moquegua-Perú. El tipo de investigación realizada fue descriptivo y correlacional con un diseño no experimental – transeccional. El muestreo fue probabilístico aleatorio simple,

con 109 trabajadores como muestra. La técnica e instrumento utilizado fue de encuesta y cuestionarios de clima organizacional y satisfacción laboral.

Los resultados encontrados por el investigador fueron: El nivel de clima organizacional en los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua es medio. El nivel de satisfacción laboral es medio. Las conclusiones arribadas es que existe una relación significativamente alta y positiva entre el clima organizacional respecto a la satisfacción laboral. $R=0,75$, $t=11,697$ y un nivel de significancia de 0,05.

Vargas (2013), en su tesis denominada *Estilo de Liderazgo de los Decanos y Clima Organizacional en la Universidad Nacional del Callao año 2010*. Investigación presentada para optar el grado académico de Magíster en Administración Estratégica de Empresas, en la Facultad de Administración de la Universidad Nacional de Callao. El estudio tuvo como objetivo establecer la influencia del estilo de liderazgo de los Decanos en el clima organizacional en la Universidad Nacional del Callao utilizando una metodología del tipo de investigación aplicada, con un nivel descriptivo-explicativo, el diseño fue descriptivo correlacional, el universo estuvo compuesto por las poblaciones que están conformadas 575 Profesores, 11,774 alumnos y 449 administrativos; haciendo un total de 12,789 personas.

La muestra estuvo compuesta por 18 profesores, 356 alumnos, 14 administrativos, siendo en total de 388 personas. Los instrumentos de investigación fueron los cuestionarios de encuestas y fichajes. En las conclusiones menciona: que el liderazgo influye regularmente (64.62%) en el clima organizacional, por lo tanto a mayor liderazgo de los Decanos mayor clima.

Medrano (2011), la siguiente investigación: *Clima Organizacional y su relación con la prevalencia de Burnout en docentes de las facultades de pedagogía y cultura física y ciencias administrativas y turismo de la universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle*. Llegando a la siguiente conclusión: El método que empleo es el método científico. La población es de 171 docentes de la universidad de La Cantuta. Es un estudio de tipo descriptivo correlación al, donde se aplicó un cuestionario estructurado

para determinar el clima organizacional y el Malash Burnout Inventory para determinar la prevalencia de Burnout en 171 docentes de la universidad mencionada.

Concluye que de 83% y 63,2% de los docentes de ambas facultades tienen una reducida realización personal y refieren un clima organizacional regular respectivamente, así mismo existe relación significativa entre el clima organizacional y la prevalencia de Burnout, así como entre el clima organizacional y la realización personal, y el clima organizacional y la despersonalización.

A nivel regional o local, Marzan (2011), muestra el informe denominado *Monitoreo pedagógico y clima organizacional en los docentes de una institución educativa Nuestra Señora de Cocharcas, Chilca – Huancayo 2011*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación. Facultad de Educación de la Universidad Cesar Vallejo. Se trabajó bajo la modalidad de investigación aplicada, con método experimental de diseño pre experimental, se tomó una muestra de 20 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario.

Llegando a la conclusión, el monitoreo pedagógico mejora significativamente el clima organizacional en los docentes de una institución educativa Nuestra Señora de Cocharcas, Chilca – Huancayo 2011. No se observó alguna diferencia entre docentes varones o mujeres.

García (2011), presenta el trabajo de investigación *Comunicación y Relaciones Interpersonales*, realizado en la Universidad Unión, sede Huancayo, Se aplicó a una muestra de 55 estudiantes del colegio Mariscal Castilla del distrito de El Tambo, con este estudio el autor pretende promover la "comunicación interpersonal y su relación con las relaciones interpersonales" como recíproco enriquecimiento humano hacia la aproximación y conquista de la identidad personal en el camino de maduración y auto creación.

Concluye que, el educando, en la medida que avanza en su proceso autocreador, se enriquece no sólo en la comunicación verbal oral, sino también en la escrita. En contacto con la valiosa literatura, tan diversa en

géneros y pensamiento, halla respuesta a su deseo de conocer, saber y expresar; es el diálogo reflexivo y enriquecedor.

Quispe (2012), presenta la siguiente investigación *Clima Organizacional de una institución educativa de Chilca según la perspectiva de los docentes*. Tesis sustentada para optar el grado Académico de Maestro en Educación. Realizo una investigación descriptiva simple, su propósito fue describir los niveles de clima organizacional según la perspectiva de los docentes de una institución educativa de Chilca, Huancayo. La muestra conformada por 57 docentes entre primaria y secundaria. Haciendo uso de la técnica de la encuesta se aplicó el instrumento del cuestionario, que consta de cuatro dimensiones de estructura, relaciones, recompensa e identidad. Al analizar e interpretar los resultados obtenidos a través del procesamiento estadístico realizado y del planteamiento teórico que sustenta esta investigación, se puede concluir lo siguiente:

Existe un nivel aceptable de clima organizacional según la perspectiva de los docentes en una institución educativa del distrito de Ventanilla. Es decir, los docentes consideran que su ambiente de trabajo les permite satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad educativa. Aunque no en el nivel óptimo que se requiere. Existe un nivel aceptable de clima organizacional en su dimensión estructura que tienen los docentes en una institución educativa del distrito de Ventanilla. Esto afirma que existe una perspectiva aceptable de los docentes de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites, normas, obstáculos y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desempeño de su labor.

Bendezú (2012), realizó su investigación titulada: *Estilos directivos y clima organizacional en las instituciones educativas públicas de secundaria Huancayo – 2011*. Para optar el grado de Doctor en Administración de la Educación. El tipo de investigación realizada fue básica, con un nivel descriptivo y diseño descriptivo correlacional. El muestreo fue probabilístico simple, con 80 docentes como muestra. La técnica e instrumento utilizado fue de encuesta y cuestionario para la medición del clima organizacional y sobre liderazgo. Los resultados encontrados por los investigadores fueron: El 53%

de los docentes manifiestan que algunas veces la institución educativa tiene un buen clima organizacional.

La conclusión arribada es que existe una alta relación entre estilos directivos y clima organizacional de los docentes del nivel secundario de Huancayo metropolitano 2011. $r=0,22$.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Las reflexiones vivenciales son elementos que fortalecen una organización que busca alcanzar objetivos comunes, asimismo busca tener valores compartidos y se interrelacionan (Almeida, 2006).

Hoy en día tenemos que aprender de la importancia que es reflexionar de manera vivencial, ya que no solo es quedarse callado, o pausar una actividad, es analizar muchas cosas que suceden y lo que ocurre alrededor, y si de la institución educativa o los aprendizajes se trata es muy indispensable, ya que muchas veces se está dejando de lado y asumiendo solo un rol academicista o teórico.

Mayo (1977), refiere que la teoría de las relaciones humanas enfoca su trascendencia en reflexionar vivencialmente con la naturaleza del hombre, ya que concibe al trabajador como un ser social con sentimientos, deseos, percepciones, miedos y necesidades con perspectiva de alcanzar nuevos objetivos.

Este enfoque humanista no pierde de vista el objetivo principal de las teorías clásicas, maximizar la productividad; esto, claro, sin dejar de lado que los factores sociales y psicológicos pueden determinar, en gran parte, la producción y satisfacción de los trabajadores. En estos tiempos es necesario jerarquizar las reflexiones vivenciales.

Respecto a la Teoría de la jerarquía de las necesidades, Maslow (1991), formula una hipótesis, en la que afirma que los seres humanos tienen sus necesidades jerarquizadas en cinco niveles: Fisiológicas: físicas como el hambre, la sed y el sexo, entre otras; Seguridad: seguridad y protección del daño físico y emocional; Sociales: afecto, pertenencia, aceptación y amistad; Estima: respeto a uno mismo, autonomía, logro, estatus, reconocimiento y

atención; Autorrealización: crecimiento, logro del potencial individual, hacer eficaz la satisfacción plena con uno mismo.

Las reflexiones vivenciales permanecen en estado de equilibrio psicológico; sin embargo, Lewin (1935), en su teoría de la motivación, hace énfasis en que toda necesidad, ya sea fisiológica, psicológica o de autorrealización, crea un estado de tensión en la persona que reemplaza el estado de equilibrio y esto lo predispone a llevar a cabo una acción; lo que quiere decir, que las necesidades motivan el comportamiento humano, capaz de satisfacerlas.

De esto, se puede decir que la motivación se refiere al comportamiento causado por necesidades internas de la persona, el cual se orienta a lograrlos objetivos que puedan satisfacer sus necesidades.

Por otro lado Ruendre (1972), refiere que de cualquier modo, la escuela de las relaciones humanas marcó el inicio del replanteamiento de la administración como ciencia social aplicada, definitivo en la actualidad. Como ingeniería humana, el área de investigación intelectual de la administración se redujo a la división del trabajo, la redistribución de las competencias, la fusión y desmembramiento de los órganos, la racionalización de tiempos y movimientos, la simplificación de flujos, la combinación de métodos y la coordinación por la autoridad.

Las reflexiones vivenciales entre los miembros de la organización, los conflictos de valores, la competencia interpersonal, el clima psicosociológico organizacional, las condiciones de retroalimentación espontánea sin censurar a las personas, el estilo de liderazgo de los jefes, las posibilidades de autorrealización en el trabajo, las condiciones favorables u obstaculizadoras de la creatividad y la coordinación mediante ideas, a través del desarrollo consensual de valores entre los miembros de la organización aún siguen siendo temas donde se puede ampliar y estudiar.

Para Levisky (1984), las reflexiones vivenciales positivas tienden a presentarse típicamente en las personas que son queridas, que son agradables, que son bien recibidas en cualquier ámbito, no es simple de aplicación, de complejidad nula.

Sin embargo hay mucha gente que está totalmente imposibilitada, porque simplemente no pueden parar su deseo incontenible de hablar todo el tiempo, de decir lo que les pasa, no lo pueden parar la organización consiste en el establecimiento de una estructura intencional de roles, para las personas, incluye definir los tipos de puestos que deben crearse y como encontrar las personas que deben cubrirlo (Almeya, 2006, p. 112).

El clima organizacional “Es el conjunto de rasgos, particularidades, distintivos o características permanentes que describen a una organización o estructura, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de los sujetos que la conforman (...) presentan tres ejes importantes: el potencial humano, el diseño organizacional, y la cultura de la organización” (Brunet, 1999, p. 65)

Respecto a las dimensiones del clima organizacional, se tiene las siguientes dimensiones, potencial humano, diseño organizacional y cultura de la organización.

Respecto a la organización, Pariente (2013), la palabra organización deriva del griego *órganon*, que significa instrumento. “En español, *organizar*, como verbo, se refiere a una acción en sentido de proceso administrativo; y *organización*, como sustantivo, al conjunto de personas que utilizan determinados recursos, procedimientos y estrategias para cumplir una misión específica; es decir, como ente social” (p.33).

Se sabe que una organización es un sistema para alcanzar objetivos comunes, es un grupo social formado por personas, o grupos de personas, tareas, administración, etc. Y que teniendo valores compartidos se interrelacionan.

La importancia de la estructura organizativa radica en la eliminación o duplicación de esfuerzos del personal que labora en la institución para obtener con ello un mayor alcance de los objetivos, evitar así la lentitud e ineficiencia en las actividades, fortalecer los procesos de comunicación, coordinación, control, entre otros, para canalizar los esfuerzos de acuerdo con los fines y objetivos de la organización” (Amorós, 2005.)

Brunet (1999), refiere que el clima organizacional constituye una configuración de las características de una organización así como las características personales de un individuo que pueden constituir su personalidad. Es obvio que el clima organizacional influye en el comportamiento de un individuo, en su trabajo, así como el clima atmosférico puede jugar un cierto papel en su forma de comportarse. El clima organizacional es un componente multidimensional de elementos al igual que el clima atmosférico.

En estos días se puede apreciar que las organizaciones están sometidas a una serie de imposiciones y hasta presiones, pensando en la competencia o competitividad, la globalización, las nuevas tecnologías de la información y comunicación, que se suscitan en nuestro medio.

Se busca una serie de alternativas para enfrentar dichas presiones; entre estas se encuentra una estructura administrativa adecuada y dinámica, el recurso humano en forma eficaz para aprovechar competencias, buen manejo del clima organizacional, todo esto con la finalidad de integrar a su personal a un trabajo eficiente, logrando los objetivos colectivos, así como la visión y misión, generando estrategias para lograr enfrentar los retos.

Una organización que asume actividades de reflexión vivencial son “unidades sociales, coordinadas de forma consciente, conformado por personas, y que funciona con una base de relativa continuidad para llegar a sus metas trazadas” (Amorós, 2005, p. 7).

Brunet (1999), refiere que la propiedad organizacional “es una cualidad o propiedad del ambiente organizacional percibida o experimentada por los miembros de la organización que influyen en su comportamiento (p.120).

En relación a los conceptos presentados, se puede apreciar la propiedad que poseen los trabajadores de forma individual, basados en sus experiencias y percepciones, unas subjetivas y otras objetivas en crear una visión particular de su medio laboral, lo cual proporciona las bases para su conducta en el trabajo.

Al respecto, se puede señalar que el clima organizacional encierra una dimensión específica y amplia de las características, de las condiciones de trabajo, que van desde aspectos específicos del oficio hasta la imagen “personalidad de la organización”.

Por otra parte, Brunet (1999), refiere que: “el clima organizacional constituye una configuración de las características personales de cada individuo” (p.152).

Entonces el clima organizacional influye en el comportamiento de un individuo en su trabajo. Esta forma de personalidad caracteriza a una institución que puede ser buena, sana, tolerante o todo lo contrario, como lo que caracteriza al ser humano. Si esta es todo lo contrario, trastornará las relaciones del personal entre sí y la organización tendrá dificultades para adaptarse en su medio externo. Así mismo, una institución educativa de educación básica regular puede no siempre estar consciente de su personalidad y de la imagen que proyecta.

Por otra parte Dessler (2001), nos enuncia que:

“El clima de una organización también puede descomponerse en término de estructuras organizacionales, tales como tamaño de la organización, modo de comunicación, estilo de liderazgo de la dirección, entre otros. Todos estos elementos se suman para formar un clima particular dotado de sus propias características que presenta, en cierto modo, la personalidad de una organización que influye en el comportamiento de las personas” (p.44).

El clima no se ve, ni se toca, pero tiene una existencia real, al igual que el aire de una habitación, rodea y afecta a todo lo que sucede dentro de ella. Y podemos deducir que, el clima organizacional es la percepción del conjunto de elementos del ambiente de trabajo que intervienen durante el desarrollo de las actividades en cualquier organización independientemente del tamaño y misión que esta posea.

Dicha percepción impacta favorablemente o desfavorablemente la eficacia organizacional. Así, la percepción del clima revierte relevancia con el contexto organizacional, porque refleja valores, actitudes, habilidades, competencias

genéricas, laborales, básicas y creencias de los miembros, por su naturaleza se transforman en elementos clave para el ambiente laboral.

Para Martínez (2013), respecto al clima organizacional refiere que es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tienen consecuencias sobre la organización, así como las características personales de cada individuo.

En ese mismo orden de ideas, concibe el clima organizacional como elemento fundamental de la organización las percepciones del trabajador, así como las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral. La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores.

El clima organizacional está íntimamente ligado con el grado de motivación de sus integrantes, cuando ésta es alta entre los miembros, el clima organizacional sube y se traduce en relaciones de satisfacción, ánimo, interés, colaboración, etc. Sin embargo cuando la motivación de entre sus miembros es baja, ya sea debido a frustraciones o a barreras a la satisfacción de las necesidades, el clima organizacional tiende a bajar, caracterizándose por estado de depresión, desinterés, apatía, insatisfacción, etc., pudiendo llegar, en casos extremos a estados de agresividad, tumulto, inconformidad, etc., (Brunet, 1999).

De los planteamientos presentados, sobre la definición de clima organizacional, se infiere que esto es el ambiente del trabajo propio de la organización, dicho ambiente ejerce influencias directas en la conducta y comportamiento de sus miembros. En tal sentido se puede afirmar, que el clima organizacional es el reflejo de la cultura más profunda de la organización y además, determina la forma en que el trabajador percibe su desempeño, su rendimiento o su productividad para la satisfacción en su labor.

La teoría de clima organizacional de Likert citado por Brunet (1999), establece que el comportamiento asumido por los subordinados, dependen directamente del comportamiento y las condiciones organizacionales que los

mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción. Likert, establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influye en la percepción individual del clima.

Amplia también que se promueven las variables causales, las variables intermedias y variables finales; estas últimas surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias.

Gregor (1989), refiere que son dos tipos de suposiciones sobre las personas, teoría X y la teoría Y. En la primera, prevalece la creencia tradicional de que el hombre es perezoso por naturaleza poco ambicioso y que tratará de evadir la responsabilidad. Es necesaria una supervisión constante, son la causa principal de que los trabajadores adopten posturas defensivas y se agrupen para dañar al sistema siempre que les sea posible.

La teoría Y supone que el trabajo es una actividad humana natural, capaz de brindar placer y realización personal. Según la teoría Y, la tarea principal de un administrador consiste en crear un clima favorable para el crecimiento y el desarrollo de la autonomía, la seguridad en sí mismo y la actualización personal a través de la confianza y mediante la reducción de la supervisión al mínimo. Esta segunda categoría se relaciona más con la dinámica del proceso motivador.

Para poder entender las necesidades del trabajador dentro de la organización, es necesario tomar en cuenta ciertos factores externos a ésta; en este sentido, es importante tomar en cuenta que no es posible separar la vida personal de los empleados de las cuestiones laborales., permite darse cuenta de que los trabajadores no son solo máquinas que producen, sino que son seres integrales que se ven afectados por los diferentes contextos en los que se desenvuelven, llevando estas experiencias de un lugar a otro (Brunet, 1999, p.342).

Maslow (1991), refiere que la teoría de los dos factores se desarrolla a partir del sistema de clasificó dos categorías de necesidades según los objetivos humanos superiores y los inferiores. Los factores de higiene y los motivadores. Los factores de higiene son los elementos ambientales en una situación de trabajo que requieren atención constante para prevenir la

insatisfacción incluyen el salario y otras recompensas, condiciones de trabajo adecuadas, seguridad y estilo de supervisión.

La motivación y las satisfacciones sólo pueden surgir de fuentes internas y de las oportunidades que proporcione el trabajo para la realización personal. De acuerdo con esta teoría, un trabajador que considera su trabajo como carente de sentido puede reaccionar con apatía, aunque se tenga cuidado con los factores ambientales. Por lo tanto, los administradores tienen la responsabilidad especial de crear un clima motivador y hacer todo el esfuerzo a fin de enriquecer el trabajo (Maslow, 1991).

La primera dimensión nominada por Brunet (1999), El potencial Humano, constituye el sistema social interno de la organización, compuesto por individuos y grupos tanto pequeños como grandes, las personas son seres vivientes, pensantes y con sentimientos, que conforman la organización, y ésta sirve para alcanzar sus objetivos. Dentro del potencial humano se tiene al liderazgo, la innovación, la recompensa y el confort.

El liderazgo viene a ser la influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados. No tiene un patrón definido. Pues va a depender de muchas condiciones que existen en el medio social como: valores, normas y procedimientos, además es coyuntural.

Por su parte la innovación, cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.

Las Recompensa, se refiere a la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo, esta dimensión puede generar un clima apropiado en la organización, pero siempre y cuando no se castigue sino se incentive al empleado a hacer bien su trabajo y si no lo hace bien Se le impulsa mejorar en el mediano plazo.

El Confort, son esfuerzos que realiza la dirección para crear un ambiente físico sano y agradable.

La segunda dimensión, diseño organizacional (Estructura), refiere que las organizaciones son un sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas (Brunet, 1999).

En el aspecto de coordinación consciente de ésta definición están incorporados cuatro denominadores comunes a todas las organizaciones: la coordinación de esfuerzos, un objetivo común, la división del trabajo y una Jerarquía de autoridad, lo que generalmente se denomina estructura de la organización. Dentro del diseño organizacional, se tiene a la estructura, la toma de decisiones y la comunicación organizacional.

Respecto a las estructura, representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, tramites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre informal e inestructurado.

La toma de decisiones, evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización así como el papel de los empleados en este proceso.

La comunicación organizacional, se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección.

La tercera dimensión, cultura de la organización, una organización no es tal si no cuenta con personas comprometidas con los objetivos, para que ello ocurra es indispensable tomar en cuenta el ambiente en el cual se van a desarrollar todas las relaciones, las normas y los patrones de comportamiento lo que se convierte en la cultura de esa organización, llegando a convertirse en una organización productiva, eficiente o improductiva e ineficiente dependiendo de las relaciones que entre los elementos de la organización se establezcan desde un principio (Brunet, 1999).

Dentro de la cultura de la organización se tiene a la identidad, el conflicto cooperativo, la motivación y el conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional.

La identidad, es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización. Por su parte el conflicto y cooperación, se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo, en los apoyos materiales y humanos que estos reciben de su organización. La Motivación, se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización (Brunet, 1999).

Conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional. Es un conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes.

1.4. Formulación del problema

Problema General:

¿Cómo influye las reflexiones vivenciales en el clima organizacional del colegio María Inmaculada Huancayo-2018?

Problemas Específicos:

¿Cómo influye las reflexiones vivenciales en el potencial humano del colegio María Inmaculada Huancayo-2018?

¿Cómo influye las reflexiones vivenciales en el diseño organizacional del colegio María Inmaculada Huancayo-2018?

¿Cómo influye las reflexiones vivenciales en la cultura de la organización del colegio María Inmaculada Huancayo-2018?

1.5. Justificación del estudio

Se justifica por conveniencia, ya que el tema de investigación abordado, es conveniente, pertinente y trascendente para los miembros del colegio María Inmaculada Huancayo-2018 pues ayudara a lograr un buen clima organizacional, asimismo busca estudiar y considerar una causa y efectos respecto a las variables presentadas.

Por su relevancia social, ya que no solo participan docentes, directores, también se sumaron padres de familia y equipo administrativo, ya que el tema relaciones vivencial ayuda a mejorar a todo el equipo institucional respecto al clima organizacional.

A nivel teórico, los datos y resultados se ponen en evidencia para que otros investigadores puedan asumirlo como antecedentes o discutirlo con otros resultados opuestos o similares, relacionados a las variables que se presenta.

A nivel práctico, los resultados y datos al presente trabajo de investigación permitirán ampliar a otros estudios para la dirección y clima institucional de docentes administrativos y comunidad educativa, buscando asumir nuevos desafíos.

A nivel metodológico se pone en manifiesto a las reflexiones vivenciales como alternativa para mejorar el clima institucional, esperado que un docente practique una reflexión vivencial, tenga el control de sus emociones ante una circunstancia en la institución educativa o aula, no debe actuar con precipitación o ligereza sino se debe meditar todas las decisiones.

1.6. Hipótesis

Hipótesis General:

Las reflexiones vivenciales influyen significativamente en el clima organizacional en el colegio María Inmaculada Huancayo-2018

Hipótesis Específicas:

Las reflexiones vivenciales influyen significativamente en el potencial humano el colegio María Inmaculada Huancayo-2018

Las reflexiones vivenciales influyen significativamente en el diseño organizacional del colegio María Inmaculada Huancayo-2018.

Las reflexiones vivenciales influyen significativamente en la cultura organizacional del colegio María Inmaculada Huancayo-2018.

1.7. Objetivos

Objetivo General:

Determinar cómo influye las reflexiones vivenciales en el clima organizacional del colegio María Inmaculada Huancayo-2018

Objetivos Específicos:

Determinar cómo influye las reflexiones vivenciales en el potencial humano de del colegio María Inmaculada Huancayo-2018.

Determinar cómo influye las reflexiones vivenciales en el diseño organizacional del colegio María Inmaculada Huancayo-2018.

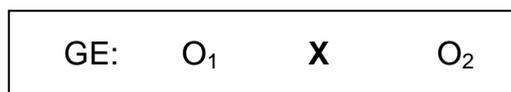
Determinar cómo influye las reflexiones vivenciales en la cultura de la organización del colegio María Inmaculada Huancayo-2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Se utilizó el diseño pre-experimental, de Pre y Post test con un solo grupo. Al respecto, el diseño es pre experimental según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010), es un “diseño de un solo grupo cuyo grado de control es mínimo. Generalmente es útil como un primer acercamiento al problema de investigación en la realidad” (p. 141).

Por su parte “Los diseños que se presentan en esta sección reciben el nombre de pre-experimentales en razón de que no permiten controlar adecuadamente los factores que afectan a la validez interna y la externa” (...) “La utilización de este diseño implica la ejecución de tres pasos: una medición experimental de la variable de estudio (pre test). Introducción o aplicación de la variable independiente o experimental X a los sujetos del grupo y una evaluación post experimental” (Moya, Yarlequé, & Cencia, 2011).



Dónde: GE : Grupo de estudio
O₁ : Evaluación Pre- test
X : Experimento
O₂ : Evaluación Post- test.

2.2. Variables, operacionalización

Las variables de investigación de cualquier proceso de investigación o experimento científico son factores que pueden ser manipulados y medidos. Cualquier factor que pueda tomar valores diferentes constituye una variable científica e influye en el resultado de una investigación experimental (Oviedo, 2001).

Variable independiente: Reflexiones vivenciales. Para tener más claro la presente variable, las reflexiones vivenciales son actividades, tertulias, acciones u elementos que fortalecen una organización que busca alcanzar objetivos comunes, asimismo busca tener valores compartidos y se interrelacionan (Almeya, 2006).

Variable dependiente: Clima organizacional. “Es el conjunto de rasgos, particularidades, distintivos o características permanentes que describen a una organización o estructura, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de los sujetos que la conforman. Presentan tres ejes importantes: el potencial humano, el diseño organizacional, y la cultura de la organización. (Brunet, 1999, p. 65). Sus dimensiones son:

Dimensión 1: Potencial humano

Dimensión 2: Diseño organizacional

Dimensión 3: Cultura de la organización

Cuadro 1: Operacionalización de la variable independiente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Talleres
Reflexiones vivenciales	<p>La reflexiones vivenciales son elementos que fortalecen una organización que busca alcanzar objetivos comunes, asimismo busca tener valores compartidos y se interrelacionan (Almeya, 2006).</p>	<p>La reflexiones vivenciales son acciones estratégicas donde la reflexión es el eje articulador que busca lograr objetivos comunes y compartidos.</p>	<p>Taller 1: planeamiento para desarrollar el potencial humano inicio: de la practica</p> <p>Taller 2: Técnicas para desarrollar el potencial humano</p> <p>Taller 3: planeamiento para desarrollar el diseño organizacional</p> <p>Taller 4: Técnicas para desarrollar el diseño organizacional.</p> <p>Taller 5: planeamiento para desarrollar la cultura de la organización</p> <p>Taller 6: taller para desarrollar la cultura de la organización</p>

Fuente: Elaborado por la investigadora

Cuadro 2: Operacionalización de la variable dependiente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	El clima organizacional “Es el conjunto de rasgos, particularidades, distintivos o características permanentes que describen a una organización o estructura, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de los sujetos que la conforman. Presentan tres ejes importantes: el potencial humano, el diseño	El clima organizacional es la percepción del conjunto de elementos del ambiente de trabajo que intervienen durante el desarrollo de las actividades en cualquier organización independientemente del tamaño y misión que esta posea. Dicha percepción impacta favorablemente o desfavorablemente la eficacia organizacional.	1. Potencial humano	<ul style="list-style-type: none"> - Lidera los trabajos coordinadamente. - Realiza innovaciones permanentes. - Realiza recompensas a los cambios. - Implementa confort en los talleres. 	Ordinal Escala de valoración: - Siempre =3 - A veces =2 - Nunca =1
			2. Diseño Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Adecuada estructura de talleres. - Toma de decisiones pertinentes. - Aplica comunicación asertiva. 	

	<p>organizacional, y la cultura de la organización. (Brunet, 1999, p. 65)</p>		<p>3. Cultura de la organización</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Motiva la identificación con la organización. - Resuelve conflictos y promueve la cooperación. - Motiva permanentemente al personal. 	
--	---	--	--------------------------------------	--	--

Fuente: Elaborado por la investigadora

2.3. Población y muestra

En el presente trabajo de investigación la población fue 30 docentes miembros del colegio María Inmaculada Huancayo-2018 en la Región Junín, entre varones y mujeres.

La muestra con quienes se desarrolló el trabajo de investigación fue bajo el modo censal. Es decir intencionalmente con la totalidad de docentes de todo el colegio María Inmaculada Huancayo-2018, en la región Junín, entre varones y mujeres, es decir con 30 docentes. “Una muestra es adecuada cuando está compuesta por un número de elementos suficientes para garantizar la existencia de las mismas características del universo; si los grupos están definidos, el muestreo es de tipo no probabilístico, intencional” (Abanto, 2014, p.45).

Cuadro 3: Muestra de los docentes miembros del colegio María Inmaculada Huancayo-2018

Lugar	Cantidad		Porcentaje
Colegio María Inmaculada Huancayo-2018 en la Región Junín.	Varones	5	25%
	Mujeres	25	75%
Total	30		100%

Fuente: elaborado por la investigadora

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

La técnica fue la encuesta; Aguila (1986), refiere que “es una técnica que sirve para recolectar datos y consiste en hacer preguntas sobre determinados aspectos del problema o fenómeno que se investiga. Esto nos permite recopilar información acerca de la concepción del mundo, de sus afectos, lograr aceptaciones, rechazos, iniciativas, expectativas, deseos, etc. Tanto actuales como pasadas” (p.49).

El instrumento fue un cuestionario. "Es un formulario impreso que contiene un conjunto de preguntas lógicamente agrupadas, cuyo fin es obtener respuestas de las personas a quienes se le administra. El cuestionario posee una explicación mínima del carácter y forma de las respuestas que se desean" (Aguila, 1986, p.50).

La validez se estableció a cargo del docente asesor del área de investigación. "La validez es la mejor aproximación posible a la "verdad" que puede tener una proposición, una inferencia o conclusión. Es decir, la validez apunta a sostener cuan legítimas son la proposiciones o ítems que conforma el instrumento" (Abanto, 2014, p.49).

Para la confiabilidad del instrumento se aplicó una prueba piloto a 10 docentes con características equivalentes a la población y muestra, los resultados se establecieron a través del modelo Alpha de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,781	30

Ficha técnica:

El presente instrumento se construyó con motivo de evaluar el clima organizacional, aplicándose a docentes del colegio María Inmaculada Huancayo-2018. El propósito que tiene es recopilar información acerca del colegio María Inmaculada Huancayo-2018.

La escala desarrolla la variable clima organizacional en tres dimensiones, cada dimensión está compuesta por ítems.

Información general:

El presente instrumento es un cuestionario que tiene como finalidad medir las dimensiones del clima laboral, ha sido elaborado con fines de investigación, el dato se tratará con absoluta reserva y es de carácter anónimo. Los resultados permitirán establecer la influencia de las reflexiones vivenciales en el clima organizacional.

Instrucciones:

El presente cuestionario tiene por objeto recoger información respecto al clima laboral (organizacional), como consecuencia de las reflexiones vivenciales. De acuerdo a los Ítems, indicar en cada uno de los casilleros según lo que corresponde.

Indicaciones:

En entrega y presenta el instrumento con una serie de preguntas las cuales deberá responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

Normas de puntuación y corrección:

Antes de corregir el instrumento, se debe revisar que todos los ítems estén contestados, así verificar si existe algún error. Puntuación global del instrumento según variables y dimensiones; bajo la siguiente escala de valoración:

Nunca= 1

A veces = 2

Siempre = 3

2.5. Métodos de análisis de datos

En el presente trabajo de investigación, respecto al análisis de los resultados, se tomó en cuenta la prueba de entrada y prueba de salida respectivamente y se estableció el tratamiento estadístico de los resultados del grupo único. En primer instancia se aplicó los estadígrafos descriptivos (Ma, S², S y CV) a los resultado de la prueba de entrada para tener una idea con respecto al comportamiento de la muestra. Después del proceso experimental, se procedió al tratamiento de los resultados obtenidos de la prueba de salida, se hizo uso de los estadígrafos descriptivos (Ma, S², S y CV) y estadístico inferencial (T-studen) para verificar la hipótesis de investigación.

2.6. Aspectos éticos

La tesis titulada “Reflexiones vivenciales en el clima organizacional del colegio María Inmaculada Huancayo-2018” es de mi autoría. Asimismo, he respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la Tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

III. RESULTADOS

Frecuencias del pre test y post test en la dimensión potencial humano del colegio María Inmaculada Huancayo-2018.

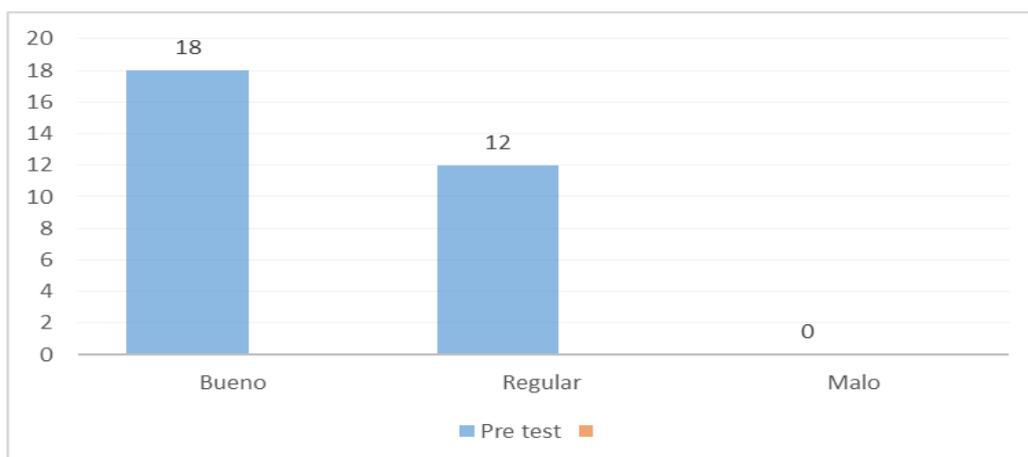
Tabla 1:

Resumen de las frecuencias del pre test de la dimensión potencial humano.

Niveles		Pre test	
		n	%
Bueno	25 – 36	18	60,00
Regular	17– 24	12	40,00
Malo	8 – 16	0	0,00
TOTAL		30	100,00

Fuente: Archivo del pre test del grupo experimental.

Gráfico 1: Resumen de las frecuencias del pre test de la dimensión potencial humano.



Fuente: Tabla N° 01

En la siguiente tabla y gráfico N°1, respecto a la dimensión potencial humano del colegio María Inmaculada Huancayo-2018, en la pre test el 60% que viene a ser 18 docentes, es decir la mayoría de los docentes presentan el nivel bueno, asimismo no hubo ningún docente en el nivel malo, y un pequeño 40% 12 docentes se ubicaron en el nivel regular respecto a la dimensión potencial humano.

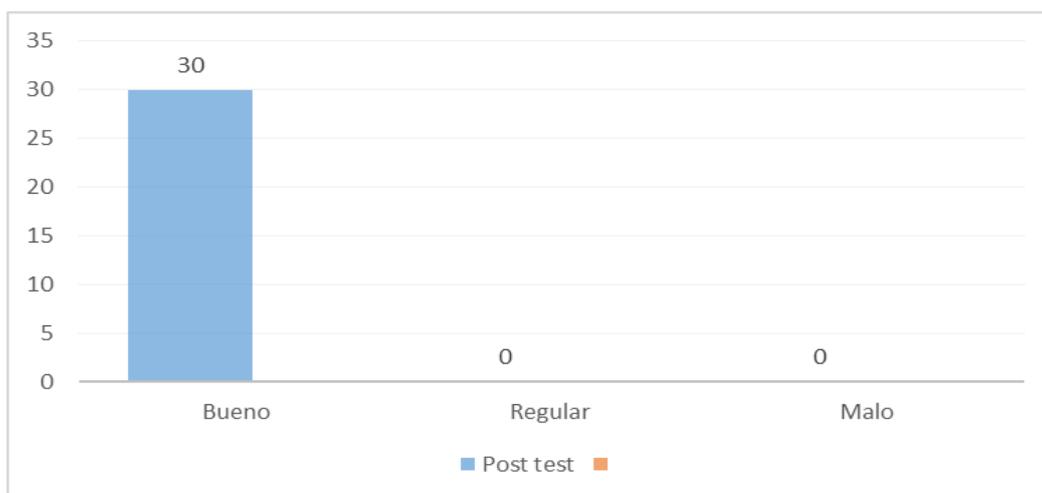
Tabla 2:

Resumen de las frecuencias de la post test de la dimensión potencial humano.

Niveles		Post test	
		n	%
Bueno	25 – 36	30	100,00
Regular	17– 24	0	0,00
Malo	8 – 16	0	0,00
TOTAL		30	100,00

Fuente: Archivo de la post test del grupo experimental.

Gráfico 2: Resumen de las frecuencias de la post test de la dimensión potencial humano.



Fuente: Tabla N° 02

Respecto a la prueba de salida el 100%, es decir 30 docentes lograron el nivel bueno respecto al potencial humano, ningún docente se ubicó en el nivel regular tampoco en el nivel malo respecto a la dimensión presente.

Contrastación de hipótesis con respecto a la dimensión potencial humano del colegio María Inmaculada Huancayo-2018

a) Hipótesis estadística.

Ho: No existe diferencia significativa de promedios en la población entre el pre test y el post test en la dimensión potencial humano en la aplicación de las reflexiones vivenciales en el clima organizacional en el colegio María Inmaculada Huancayo-2018

$$H_o : \mu_{P.E.} = \mu_{P.S.}$$

Ha: Existe diferencia significativa de promedios en la población entre la Pre test y el Post test en la dimensión potencial humano en la aplicación de las reflexiones vivenciales en el clima organizacional en el colegio María Inmaculada Huancayo-2018.

$$H_a : \mu_{P.E.} \neq \mu_{P.S.}$$

b) **Nivel de significación:** $\alpha = 0,05$ es decir (5%)

c) **Descripción de la población y suposiciones**

Suponemos que la muestra que consta de 30 diferencias constituye una muestra aleatoria de la población.

d) **Estadístico pertinente**

$$\bar{d} = \frac{\sum d_i}{n}$$

El estadístico adecuado es la diferencia de la muestra,

e) **Estadístico de prueba**

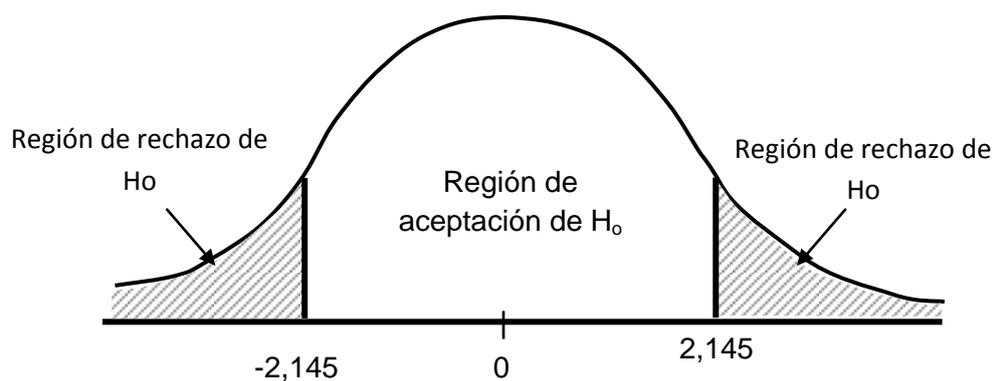
$$t = \frac{\bar{d} - \mu_d}{\frac{S_d}{\sqrt{n}}}$$

f) **Regiones de rechazo y aceptación**

$$\alpha = 0,05$$

$$gl = 29$$

$$t_{(0,05;14)} = 2,145$$



Aceptar H_0 si $-2,145 < t_c < 2,145$

Rechazar H_0 si $-2,145 \geq t_c \geq 2,145$

g) Recolección de datos y cálculos.

P. E. (x)	P. S. (y)	d = y-x	d ²
30	30	187	1299

$$\bar{d} = \frac{\sum d_i}{n}$$

$$\bar{d} = \frac{187}{30}$$

$$\boxed{\bar{d} = 6,23}$$

$$S_d = \sqrt{\frac{n(\sum d^2) - (\sum d)^2}{n(n-1)}}$$

$$S_d = \sqrt{\frac{30(1299) - (187)^2}{30(29)}}$$

$$S_d = \sqrt{\frac{38970 - 34969}{870}}$$

$$\boxed{S_d = 2,14}$$

$$t = \frac{\bar{d} - \mu_d}{\frac{S_d}{\sqrt{n}}}$$

$$t = \frac{6,23}{\frac{2,14}{\sqrt{30}}}$$

$$t = \frac{6,23}{\frac{2,14}{5,47}}$$

$$t = \frac{6,23}{0,39}$$

$$\boxed{t = 15,97}$$

h) Decisión estadística

Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($15,97 > 2,145$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). ($t_c = 15,97 > t_t = 2,145$)

i) Conclusión estadística

Puesto que $t_c > t_t$ se concluye que: existe diferencia significativa de promedios en la población entre prueba de entrada y prueba de salida en la dimensión potencial humano en la aplicación de las reflexiones vivenciales en el clima organizacional en el colegio María Inmaculada Huancayo-2018

Frecuencias del pre test y post test en la dimensión diseño organizacional en el colegio María Inmaculada Huancayo-2018.

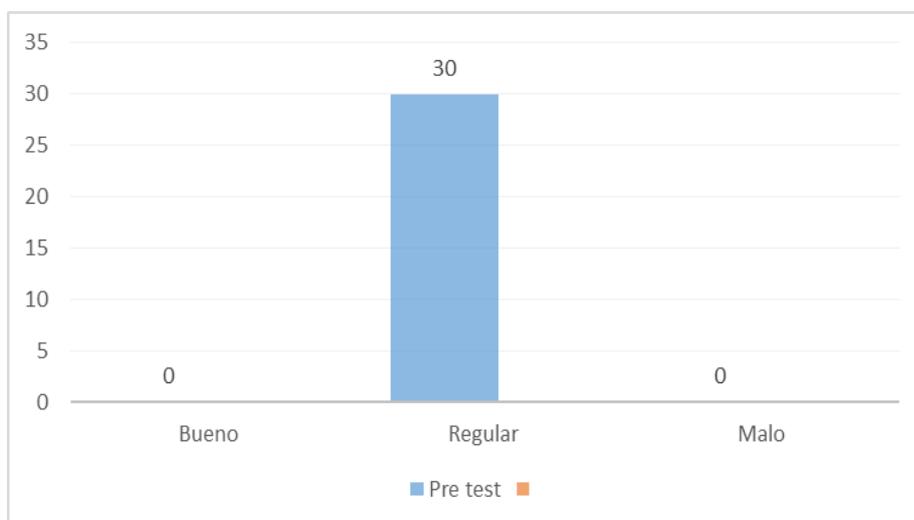
Tabla 3:

Resumen de las frecuencias del pre test de la dimensión diseño organizacional.

Niveles		Pre test	
		n	%
Bueno	19- 27	0	0,00
Regular	13- 18	30	100,00
Malo	6 – 12	0	0,00
TOTAL		30	100,00

Fuente: Archivo de la prueba del pre test del grupo único

Gráfico 3: Resumen de las frecuencias del pre test de la dimensión diseño organizacional.



Fuente: Tabla N° 03

En la siguiente tabla y gráfico N° 3, respecto a la dimensión diseño organizacional en el colegio María Inmaculada Huancayo-2018 En el pre test el 100% que viene a ser 30 docentes presentan el nivel regular, asimismo no hubo ningún docente en el nivel bueno y malo respecto a la dimensión diseño organizacional.

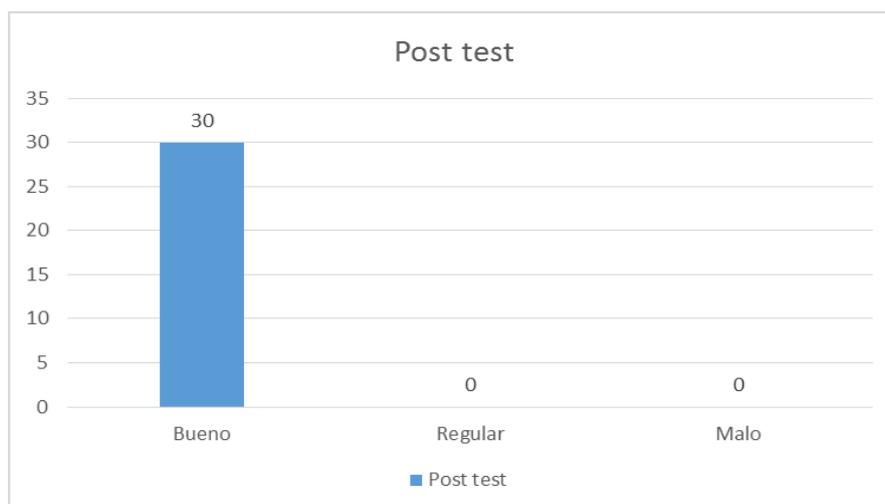
Tabla 4:

Resumen de las frecuencias de la post test de la dimensión diseño organizacional.

Niveles		Post test	
		n	%
Bueno	19- 27	30	100,00
Regular	13- 18	0	0,00
Malo	6 – 12	0	0,00
TOTAL		30	100,00

Fuente: Archivo de la post test del grupo único

Gráfico 4: Resumen de las frecuencias de post test de la dimensión diseño organizacional.



Fuente: Tabla N° 04

Respecto a la prueba de salida el 100% de los docentes lograron alcanzar el nivel bueno respecto al diseño organizacional, y ningún docente se ubicó en el nivel regular tampoco en el nivel malo respecto a la dimensión presente.

Contrastación de hipótesis con respecto a la dimensión diseño organizacional en el colegio María Inmaculada Huancayo-2018

a) Hipótesis estadística.

Ho: No existe diferencia significativa de promedios en la población entre la Pre test y el Post test en la dimensión diseño organizacional en la aplicación de las reflexiones vivenciales en el clima organizacional en el colegio María Inmaculada Huancayo-2018

$$H_o : \mu_{P.E.} = \mu_{P.S.}$$

Ha: Existe diferencia significativa de promedios en la población entre la Pre test y el Post test en la dimensión diseño organizacional en la aplicación de las reflexiones vivenciales en el clima organizacional en el colegio María Inmaculada Huancayo-2018.

$$H_a : \mu_{P.E.} \neq \mu_{P.S.}$$

b) **Nivel de significación:** $\alpha = 0,05$ es decir (5%).

c) **Descripción de la población y suposiciones**

Suponemos que la muestra que consta de 30 diferencias constituye una muestra aleatoria de la población.

d) **Estadístico pertinente**

El estadístico adecuado es la diferencia de la muestra,
$$\bar{d} = \frac{\sum d_i}{n}$$

e) **Estadístico de prueba**

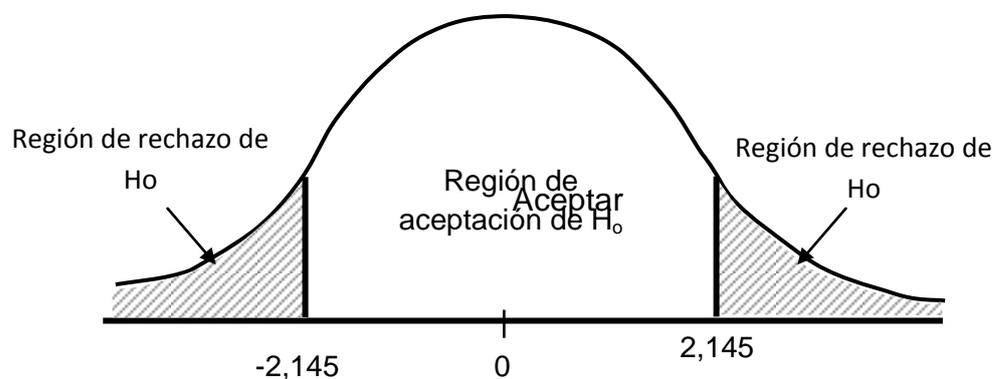
$$t = \frac{\bar{d} - \mu_d}{\frac{S_d}{\sqrt{n}}}$$

f) **Regiones de rechazo y aceptación**

$$\alpha = 0,05$$

$$gl = 29$$

$$t_{(0,05;14)} = 2,145$$



$$H_0 \text{ si } -2,145 < t_c < 2,145$$

Rechazar H_0 si $-2,145 \geq t_c \geq 2,145$

g) Recolección de datos y cálculos.

P. E. (x)	P. S. (y)	d = y-x	d ²
30	30	214	1574

$$\bar{d} = \frac{\sum d_i}{n}$$

$$\bar{d} = \frac{214}{30}$$

$$\boxed{\bar{d} = 7,13}$$

$$S_d = \sqrt{\frac{n(\sum d^2) - (\sum d)^2}{n(n-1)}}$$

$$S_d = \sqrt{\frac{30(1574) - (214)^2}{30(29)}}$$

$$S_d = \sqrt{\frac{47220 - 45796}{870}}$$

$$\boxed{S_d = 1,28}$$

$$t = \frac{\bar{d} - \mu_d}{\frac{S_d}{\sqrt{n}}}$$

$$t = \frac{7,13}{\frac{1,28}{\sqrt{30}}}$$

$$t = \frac{7,13}{\frac{1,28}{5,47}}$$

$$t = \frac{7,13}{0,23}$$

$$\boxed{t = 30,47}$$

h) Decisión estadística

Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($30,47 > 2,145$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). ($t_c = 30,47 > t_t = 2,145$)

i) Conclusión estadística

Puesto que $t_c > t_t$ se concluye que: existe diferencia significativa de promedios en la población entre prueba de entrada y prueba de salida en la dimensión diseño organizacional en la aplicación de las reflexiones vivenciales en el clima organizacional en el colegio María Inmaculada Huancayo-2018.

Frecuencias del pre test y Post test en la dimensión cultura de la organización en el colegio María Inmaculada Huancayo-2018

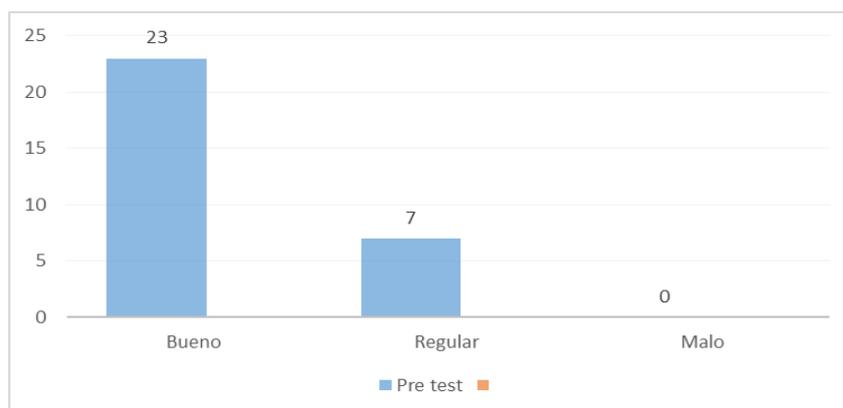
Tabla 5:

Resumen de las frecuencias del pre test de la dimensión cultura de la organización.

Niveles		Pre test	
		n	%
Bueno	19- 27	23	76,67
Regular	13- 18	7	23,33
Malo	6 – 12	0	0,00
TOTAL		30	100,00

Fuente: Archivo de la prueba del pre test del grupo único

Gráfico 5: Resumen de las frecuencias del pre test de la dimensión cultura de la organización.



Fuente: Tabla N° 05

En la siguiente tabla y gráfico N° 5, respecto a la dimensión cultura de la organización en el colegio María Inmaculada Huancayo-2018 En la pre test el 76,67% que viene a ser la mayoría de los docentes presentan el nivel bueno, asimismo el 23,33% de los docentes presentan en el nivel regular y 0,00% el nivel malo respecto a la dimensión cultura de la organización.

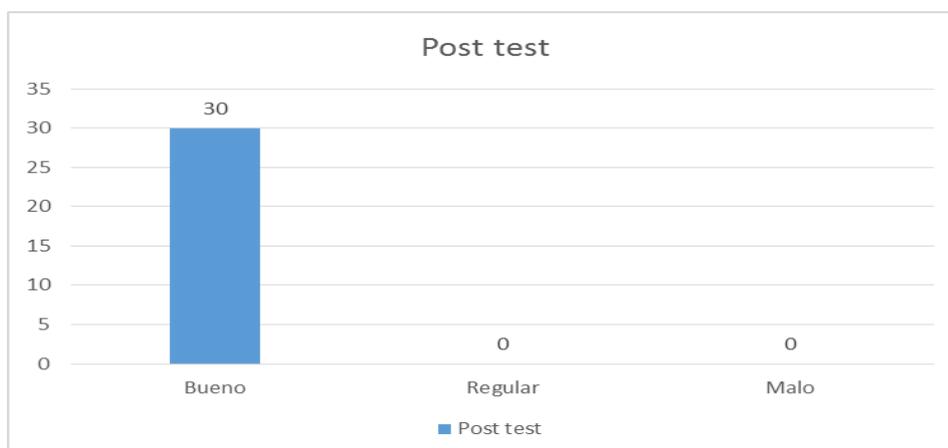
Tabla 6:

Resumen de las frecuencias del Post test de la dimensión cultura de la organización.

Niveles		Post test	
		n	%
Bueno	19- 27	30	100,00
Regular	13- 18	0	0,00
Malo	6 – 12	0	0,00
TOTAL		30	100,00

Fuente: Archivo del post test del grupo único

Gráfico 6: Resumen de las frecuencias de la post test de la dimensión cultura de la organización.



Fuente: Tabla N° 06

Respecto a la prueba de salida el 100% de los docentes lograron alcanzar el nivel bueno respecto a la cultura de la organización, y ningún docente se ubicó en el nivel regular tampoco en el nivel malo respecto a la dimensión presente.

Contrastación de hipótesis con respecto a la dimensión cultura de la organización en el colegio María Inmaculada Huancayo-2018

a) Hipótesis estadística.

Ho: No existe diferencia significativa de promedios en la población entre la pre test y el post test en la dimensión cultura de la organización en la aplicación de las reflexiones vivenciales en el colegio María Inmaculada Huancayo-2018

$$H_o : \mu_{P.E.} = \mu_{P.S.}$$

Ha: Existe diferencia significativa de promedios en la población entre la pre test y el post test en la dimensión cultura de la organización en la aplicación de las reflexiones vivenciales en el clima organizacional en el colegio María Inmaculada Huancayo-2018

$$H_a : \mu_{P.E.} \neq \mu_{P.S.}$$

b) Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ es decir (5%)

c) Descripción de la población y suposiciones

Suponemos que la muestra que consta de 30 diferencias constituye una muestra aleatoria de la población.

d) Estadístico pertinente

El estadístico adecuado es la diferencia de la muestra,
$$\bar{d} = \frac{\sum d_i}{n}$$

e) Estadístico de prueba

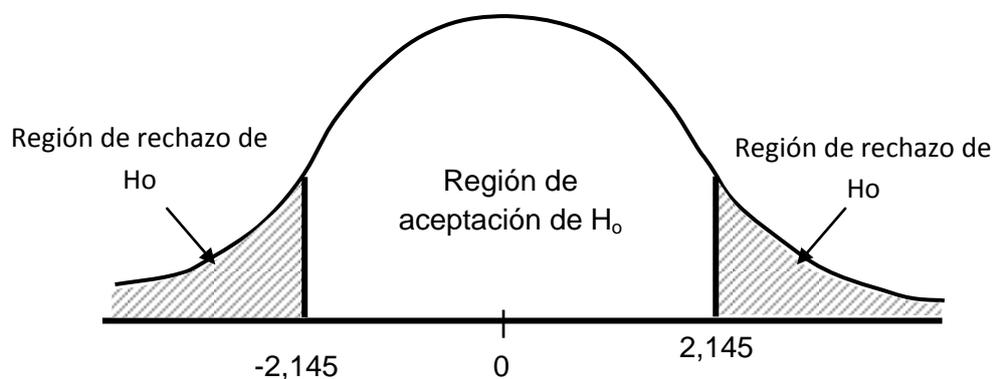
$$t = \frac{\bar{d} - \mu_d}{\frac{S_d}{\sqrt{n}}}$$

f) Regiones de rechazo y aceptación

$$\alpha = 0,05$$

$$gl = 29$$

$$t_{(0,05;14)} = 2,145$$



Aceptar H_0 si $-2,145 < t_c < 2,145$

Rechazar H_0 si $-2,145 \geq t_c \geq 2,145$

g) Recolección de datos y cálculos.

P. E. (x)	P. S. (y)	d = y-x	d ²
30	30	35	193

$$\bar{d} = \frac{\sum d_i}{n}$$

$$\bar{d} = \frac{35}{30}$$

$$\boxed{\bar{d} = 1,17}$$

$$S_d = \sqrt{\frac{n(\sum d^2) - (\sum d)^2}{n(n-1)}}$$

$$S_d = \sqrt{\frac{30(193) - (35)^2}{30(29)}}$$

$$S_d = \sqrt{\frac{5790 - 1225}{870}}$$

$$\boxed{S_d = 2.29}$$

$$t = \frac{\bar{d} - \mu_d}{\frac{S_d}{\sqrt{n}}}$$

$$t = \frac{1,17}{\frac{2,19}{\sqrt{30}}}$$

$$t = \frac{1,17}{\frac{2,19}{5,47}}$$

$$t = \frac{1,17}{0,40}$$

$$t = 2,92$$

h) Decisión estadística

Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($2,92 > 2,145$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). ($t_c = 2,92 > t_t = 2,145$)

i) Conclusión estadística

Puesto que $t_c > t_t$ se concluye que: existe diferencia significativa de promedio en la población entre prueba de entrada y prueba de salida en la dimensión cultura de la organización en la aplicación de las reflexiones vivenciales en el clima organizacional en el colegio María Inmaculada Huancayo-2018

Frecuencias del pre test y Post test en la variable clima organizacional en el colegio María Inmaculada Huancayo-2018

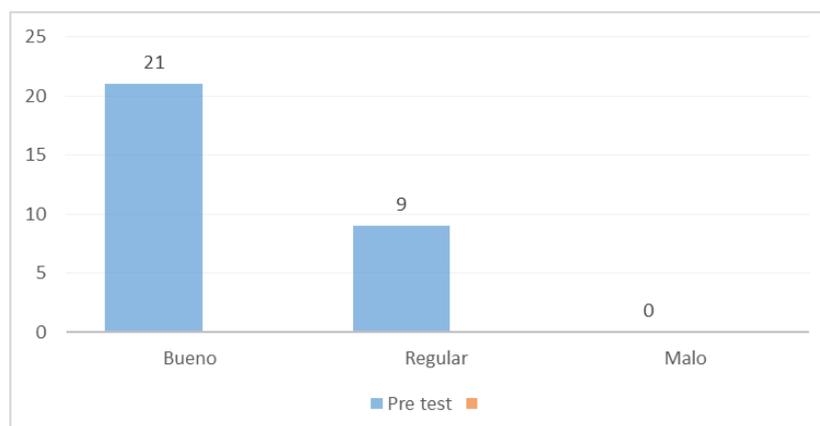
Tabla 7:

Resumen de las frecuencias del Pre test y Post test de la variable clima organizacional.

Niveles		Pre test	
		n	%
Bueno	61- 90	21	70
Regular	41- 60	9	30
Malo	20 – 40	0	0,00
TOTAL		30	100,00

Fuente: Archivo de la prueba del pre test del grupo único

Gráfico 7: Resumen de las frecuencias del pre test de la variable clima organizacional.



Fuente: Tabla N° 07

En la siguiente tabla y gráfico, respecto a la variable clima organizacional en del colegio María Inmaculada Huancayo-2018. En el pre test el 70,00% que viene a ser 21 docentes presentan el nivel bueno, asimismo el 30,00 %, es decir 9 docentes presentan en el nivel regular y 0,00% el nivel malo respecto a la variable clima organizacional.

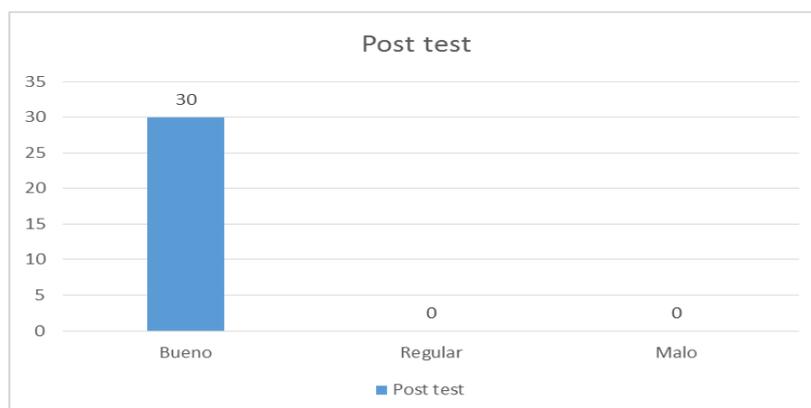
Tabla 8:

Resumen de las frecuencias de la post test de la variable clima organizacional.

Niveles		Post test	
		n	%
Bueno	61- 90	30	100,00
Regular	41- 60	0	0,00
Malo	20 – 40	0	0,00
TOTAL		30	100,00

Fuente: Archivo de la post test del grupo único

Gráfico 8: Resumen de las frecuencias de la post test de la variable clima organizacional.



Fuente: Tabla N° 08

En la siguiente tabla y gráfico N° 8, respecto a la prueba de salida el 100% de los docentes lograron alcanzar el nivel bueno respecto a la variable clima organizacional, y ningún docente se ubicó en el nivel regular tampoco en el nivel malo respecto a la dimensión presente.

Contrastación de hipótesis con respecto a la variable clima organizacional en el colegio María Inmaculada Huancayo-2018.

a) Hipótesis estadística.

Ho: No existe diferencia significativa de promedios en la población entre la pre test y el post test en la variable clima organizacional en la aplicación de las reflexiones vivenciales en el colegio María Inmaculada Huancayo-2018.

$$H_o : \mu_{P.E.} = \mu_{P.S.}$$

Ha: Existe diferencia significativa de promedios en la población entre el Pre test y el Post test en la variable clima organizacional en la aplicación de las reflexiones vivenciales en el colegio María Inmaculada Huancayo-2018.

$$H_a : \mu_{P.E.} \neq \mu_{P.S.}$$

b) **Nivel de significación:** $\alpha = 0,05$ es decir (5%)

c) **Descripción de la población y suposiciones**

Suponemos que la muestra que consta de 30 diferencias constituye una muestra aleatoria de la población.

d) **Estadístico pertinente**

El estadístico adecuado es la diferencia de la muestra, $\bar{d} = \frac{\sum d_i}{n}$

e) **Estadístico de prueba**

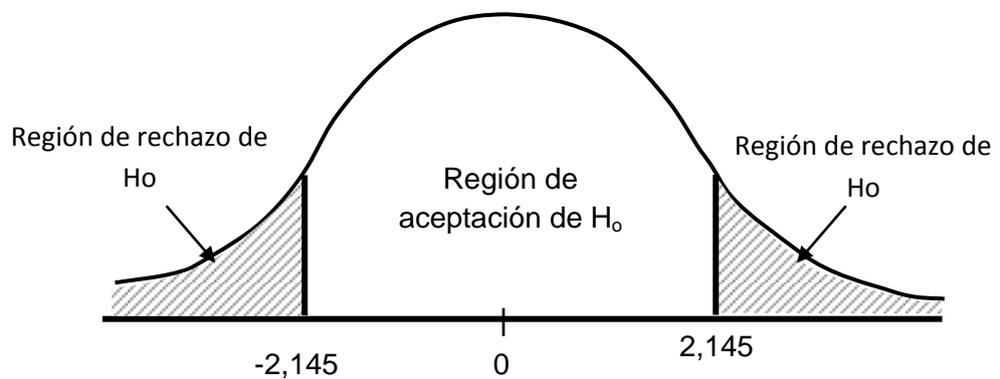
$$t = \frac{\bar{d} - \mu_d}{\frac{S_d}{\sqrt{n}}}$$

f) **Regiones de rechazo y aceptación**

$$\alpha = 0,05$$

$$gl = 29$$

$$t_{(0,05;14)} = 2,145$$



Aceptar H_0 si $-2,145 < t_c < 2,145$

Rechazar H_0 si $-2,145 \geq t_c \geq 2,145$

g) Recolección de datos y cálculos.

P. E. (x)	P. S. (y)	d = y-x	d ²
30	30	436	6558

$$\bar{d} = \frac{\sum d_i}{n}$$

$$\bar{d} = \frac{436}{30}$$

$$\bar{d} = 14.53$$

$$S_d = \sqrt{\frac{n(\sum d^2) - (\sum d)^2}{n(n-1)}}$$

$$S_d = \sqrt{\frac{30(6558) - (436)^2}{30(29)}}$$

$$S_d = \sqrt{\frac{196740 - 190096}{870}}$$

$$S_d = 2,76$$

$$t = \frac{\bar{d} - \mu_d}{\frac{S_d}{\sqrt{n}}}$$

$$t = \frac{14,53}{\frac{2,76}{\sqrt{30}}}$$

$$t = \frac{14,53}{2,76} = 5,47$$

$$t = \frac{14,53}{0,50}$$

$$t = 29,06$$

h) Decisión estadística

Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($29,06 > 2,145$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). ($t_c = 29,06 > t_t = 2,145$)

i) Conclusión estadística

Puesto que $t_c > t_t$ se concluye que: existe diferencia significativa de promedio en la población entre prueba de entrada y prueba de salida en la aplicación de las reflexiones vivenciales en el clima organizacional en el colegio María Inmaculada Huancayo-2018

IV. DISCUSIÓN

Respecto a las reflexiones vivenciales y su efecto positivo en el clima organizacional del colegio María Inmaculada Huancayo-2018. Datos muy interesantes nos presentan en la pre test ya que el 70,00% que viene a ser la mayoría de los docentes presentan el nivel bueno, asimismo el 30,00 % de los docentes presentan en el nivel regular y 0,00% el nivel malo respecto a la variable clima organizacional. Por otra parte en la prueba de salida el 100% de los docentes lograron alcanzar el nivel bueno respecto a la variable clima organizacional, y ningún docente se ubicó en el nivel regular tampoco en el nivel malo respecto a la dimensión presente.

El investigador Marzan (2011), muestra el informe denominado *Monitoreo pedagógico y clima organizacional en los docentes de una institución educativa Nuestra Señora de Cocharcas, Chilca – Huancayo 2011*. Llegando a la conclusión, el monitoreo pedagógico mejora significativamente el clima organizacional en los docentes de una institución educativa Nuestra Señora de Cocharcas, Chilca – Huancayo 2011. No se observó alguna diferencia entre docentes varones o mujeres.

Estratégicamente el trabajo bajo las reflexiones vivenciales son muy productivas. Para el teórico Dessler (2001), tenemos que aprender de la importancia que es reflexionar de manera vivencial, analizar muchas cosas que suceden y lo que ocurre alrededor desde la práctica, para la práctica y

hacia la práctica ya que muchas veces se está dejando de lado y asumiendo solo un rol academicista o teórico.

Es obvio que el clima organizacional influye en el comportamiento de un individuo, en su trabajo, “así como el clima atmosférico puede jugar un cierto papel en su forma de comportarse. El clima organizacional es un componente multidimensional de elementos al igual que el clima atmosférico” (Brunet, 1999, p.152).

El investigador Mayo (1977), resalta la teoría de las relaciones humanas enfocando su trascendencia en reflexionar vivencialmente con la naturaleza del hombre, ya que concibe al trabajador como un ser social con sentimientos, deseos, percepciones, miedos y necesidades con perspectiva de alcanzar nuevos objetivos.

Brunet (1999), refiere que “el clima organizacional constituye una configuración de las características de una organización así como las características personales de un individuo que pueden constituir su personalidad” (p. 22).

Respecto a las reflexiones vivenciales y su influencia positiva en el potencial humano del colegio María Inmaculada Huancayo-2018. En la pre test el 60% que viene a ser la mayoría de los docentes presentan el nivel bueno, asimismo no hubo ningún docente en el nivel malo, y el 40% de los docentes se ubicaron en el nivel regular respecto a la dimensión potencial humano. Respecto a la prueba de salida el 100% de los docentes lograron el nivel bueno respecto al potencial humano, ningún docente se ubicó en el nivel regular tampoco en el nivel malo respecto a la dimensión presente.

García (2011) presenta el trabajo de investigación *Comunicación y Relaciones Interpersonales*, realizado en la Universidad Unión, sede Huancayo, Se aplicó a una muestra de 55 estudiantes del colegio Mariscal Castilla del distrito de El Tambo. Concluye que, el educando, en la medida que avanza en su proceso autocreador, se enriquece no sólo en la comunicación verbal oral, sino también en la escrita. En contacto con la valiosa literatura, tan diversa en géneros y pensamiento, halla respuesta a

su deseo de conocer, saber y expresar; es el diálogo reflexivo y enriquecedor.

Como científico social Lewin (1935), refiere que toda necesidad, ya sea fisiológica, psicológica o de autorrealización, crea un estado de tensión en la persona que reemplaza el estado de equilibrio y esto lo predispone a llevar a cabo una acción; lo que quiere decir, que las necesidades motivan el comportamiento humano, capaz de satisfacerlas.

El potencial Humano, constituye el sistema social interno de la organización, compuesto por individuos y grupos tantos pequeños como grandes, las personas son seres vivientes, pensantes y con sentimientos, que conforman la organización, y ésta sirve para alcanzar sus objetivos. Dentro del potencial humano se tiene al liderazgo, la innovación, la recompensa y el confort.

Respecto a las reflexiones vivenciales y su influencia en el diseño organizacional del colegio María Inmaculada Huancayo-2018 En la pre test el 100% que viene a ser la totalidad de los docentes presentan el nivel regular, asimismo no hubo ningún docente en el nivel bueno y malo respecto a la dimensión diseño organizacional. Respecto a la prueba de salida el 100% de los docentes lograron alcanzar el nivel bueno respecto al diseño organizacional, y ningún docente se ubicó en el nivel regular tampoco en el nivel malo respecto a la dimensión presente.

Montalvo (2011), presenta el informe de investigación denominado *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de Educación Secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí-2008*. Los resultados de la investigación demuestran que existe una relación entre el clima organizacional y el nivel de desempeño docente, que es percibido por el personal docente y los estudiantes, tal como se evidencia en los cuadros números 05 y 15 y gráficos 01 y 11; donde el 51% de los sujetos encuestados percibe el clima organizacional en un nivel alto, así como el 64% de los entrevistados percibe el desempeño docente en el nivel alto respectivamente.

Kleber (1972), citado por Chiavenato (1989), refiere que de cualquier modo, la escuela de las relaciones humanas marcó el inicio del replanteamiento de la administración como ciencia social aplicada, definitivo en la actualidad.

El diseño organizacional, refiere que las organizaciones son un sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas. En el aspecto de coordinación consciente de ésta definición están incorporados cuatro denominadores comunes a todas las organizaciones: la coordinación de esfuerzos, un objetivo común, la división del trabajo y una Jerarquía de autoridad, lo que generalmente se denomina estructura de la organización. Dentro del diseño organizacional, se tiene a la estructura, la toma de decisiones y la comunicación organizacional.

El tercer objetivo, conocer cómo influye las reflexiones vivenciales en la dimensión cultura de la organización del colegio María Inmaculada Huancayo-2018. En la pre test el 76,67% que viene a ser la mayoría de los docentes presentan el nivel bueno, asimismo el 23,33 % de los docentes presentan en el nivel regular y 0,00% el nivel malo respecto a la dimensión cultura de la organización. Respecto a la prueba de salida el 100% de los docentes lograron alcanzar el nivel bueno respecto a la cultura de la organización, y ningún docente se ubicó en el nivel regular tampoco en el nivel malo respecto a la dimensión presente.

Pelaes (2010), en su trabajo de investigación denominado *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. El propósito de este estudio fue determinar el grado de relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente. Con este fin se aplicó una escala de Clima Organizacional a un grupo de 200 empleados de la empresa Telefónica del Perú y un Cuestionario de Satisfacción a sus respectivos clientes.

Por su parte el investigador Levisky (1984), las relaciones vivenciales positivas tienden a presentarse típicamente en las personas que son queridas, que son agradables, que son bien recibidas en cualquier ámbito, no es simple de aplicación, de complejidad nula.

Un aporte importante de la presente investigación es establecer que las reflexiones vivenciales logran influir en el clima organizacional en del colegio María Inmaculada Huancayo-2018

La cultura de la organización, una organización no es tal si no cuenta con personas comprometidas con los objetivos, para que ello ocurra es indispensable tomar en cuenta el ambiente en el cual se van a desarrollar todas las relaciones, las normas y los patrones de comportamiento lo que se convierte en la cultura de esa organización, llegando a convertirse en una organización productiva, eficiente o improductiva e ineficiente dependiendo de las relaciones que entre los elementos de la organización se establezcan desde un principio.

Un aporte esencial es reconocer que las reflexiones vivenciales son elementos que está fuertemente vinculado a mejorar un clima organizacional, aportando en buenas prácticas pedagógicas a nivel del colegio María Inmaculada Huancayo-2018

Payaro (2011), refiere que los diferentes Centros de Educación Inicial se desarrollan dentro de un ambiente abierto, donde el flujo de mensajes es de tipo descendente, por lo cual las decisiones importantes se toman en la cima, lo cual repercute indudablemente en el establecimiento de las buenas relaciones entre superior – subordinado. Sin embargo existe una comunicación abierta entre el personal y el deseo de trabajar por su organización, pues se implementa un liderazgo, más o menos flexible, que les permite responsabilidades, desarrollarse dentro de la organización.

La proyección de este proceso de reflexión vivencial, ya sea intencionado o involuntario, indica al alcance de la aplicación de un buen clima dentro y fuera del aula. Llevando a la acción de los docentes con el fin de solucionar todas aquellas situaciones problemáticas que se van suscitando en la institución, existe un buen compromiso, por parte del profesional, en el querer transformar el medio inmediato que lo rodea a él y su grupo de alumnos y alumnas.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó la influencia de las reflexiones vivenciales en el clima organizacional del colegio María Inmaculada Huancayo-2018, puesto que el promedio de la prueba de salida fue mayor que el promedio de la prueba de entrada, a su vez la ($t_c = 29,06 > t_t = 2,145$).
2. Se determinó la influencia de las reflexiones vivenciales en dimensión potencial humano de los docentes del colegio María Inmaculada Huancayo-2018, puesto que el promedio de la prueba de salida fue mayor que el promedio de la prueba de entrada, a su vez la ($t_c = 15,97 > t_t = 2,145$).
3. Se determinó la influencia de las reflexiones vivenciales en la dimensión diseño organizacional de los docentes del colegio María Inmaculada Huancayo-2018, puesto que el promedio de la prueba de salida fue mayor que el promedio de la prueba de entrada, a su vez la ($t_c = 30,47 > t_t = 2,145$).
4. Se determinó la influencia de las reflexiones vivenciales en la dimensión cultura de la organización de los docentes del colegio María Inmaculada Huancayo-2018, puesto que el promedio de la prueba de salida fue mayor que el promedio de la prueba de entrada, a su vez la ($t_c = 2,92 > t_t = 2,145$).

VI. RECOMENDACIONES

1. A nivel de docentes se debe organizar como reunión de fortaleza a las reflexiones vivenciales pues ayudan a mejorar el clima organizacional del colegio María Inmaculada Huancayo-2018
2. Realizar capacitación sobre el potencial humano a nivel de los docentes del colegio María Inmaculada Huancayo-2018, integrando a los trabajadores administrativos y personal de limpieza puesto que el promedio de la prueba de salida fue mayor que el promedio de la prueba de entrada a nivel institucional.
3. Realizar capacitación sobre el diseño organizacional a nivel de los docentes del colegio María Inmaculada Huancayo-2018, integrando a los trabajadores administrativos.
4. Realizar capacitación sobre reflexiones vivenciales a nivel de los docentes del colegio María Inmaculada Huancayo-2018, integrando a los trabajadores administrativos y personal de limpieza.

VII. REFERENCIAS

- Abanto, W. (2014). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación*. Trujillo: UCV.
- Aguila, J. (1986). *Técnicas de investigación*. San Marcos.
- Almeya, E. (2006). *Transparencia interpersonal*. Lima: San Marcos.
- Amorós, E. (2005). *Comportamiento organizacional*. Chiclayo: USAT.
- Bendezú, Y. (2012). *Estilos directivos y clima organizacional en las instituciones educativas públicas del nivel secundaria Huancayo*. Huancayo: Tesis de doctorado UCV.
- Brunet, L. (1999). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México: Trillas.
- Chiavenato, I. (1989). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. En I. Chiavenato. Mexico: Mc. Graw - Hill Interamericana de México.
- Dessler, G. (2001). *Pearson Educación*. California: Publisher.
- Ferreyros, L. (2013). *Hacia un Programa reflexivo para la regulación laboral en la Facultad de Psicología de la Universidad de Malaga, España*. España: Tesis de la Universidad de Malaga.
- García, M. (2011). *Comunicación y Relaciones Interpersonales*. Huancayo.
- Gregor, M. (1989). *Teorías recepcionistas*. Colombia: Cosmos.

- Guimeo, S. (1999). *Metodología de la investigación en ciencias sociales*. Arequipa: Marcelo.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico DF: Mc Graww.
- Kleber, N. (1972). A Revolução Conceptual da Administração-Implicacoes. *Revista de Administração de Empresas, Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas*, 25-26.
- Landeu, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación*. Venezuela: Alfa.
- Levisky, B. (1984). *Relaciones interpersonales con puente de acción*. Bogotá: Grados.
- Lewin, K. (1935). *A Dynamic Theory of Personality*. Nueva York: McGraw-Hill Book.
- Mariani, R. (2011). *Guía de procedimientos festivos para la mejora en el rendimiento académico en estudiantes de educación básica del colegio militar N° 6 "combatientes de Tapi*. Venezuela: Tesis de la Universidad Estatal de Bolívar.
- Martinez, L. (2013). *Clima organizacional*. Mascos.
- Marzan, R. (2011). *Monitoreo pedagógico y clima organizacional en los docentes de una institución educativa Nuestra Señora de Cocharcas, Chilca – Huancayo 2011*. Huancayo: Tesis de la Universidad Cesar Vallejo.
- Maslow, I. (Maslow, A. (1991). *Cooperacion y administracion de organizaciones*. EEUU: The Friends.
- Mayo, E. (1977). *Problemas sociales en un civilizacion industrial*. EEUU: Pesr.
- Medrano, R. (2011). *Clima organizacional y su relacion con la prevalencia de Burnout en docentes de las facultades de pedagogía y cultura física de la UEGV*. Lima: Tesis de Maestría.

- Mendoza, G. (2014). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del gobierno regional de Moquegua, 2012*. Moquegua: Tesis de Maestría .
- Montalvo, G. (2011). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de Educación Secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí-2008*. Lima: Tesis de la Universidad Federico Villarejal.
- Moya, N., Yarlequé, L., & Cencia, O. (2011). *Enfoques Cuantitativos y Cualitativos de la Investigación Científica*. Huancayo: Grapex Perú.
- Oviedo, J. (2001). *Investigacion científica*. Lima: Paidós.
- Pariente, A. (08 de Octubre de 2013). *Monografías*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos98/disenio-estructura-organizativa-mejoramiento-procesos-universitarios/disenio-estructura-organizativa-mejoramiento-procesos-universitarios.shtml>
- Payaro, A. (2011). *El clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los docentes de los Centros de Educación Inicial del niño de Bolívar*. Venezuela: Tesis de la Universidad Nacional Experimental de Guayana.
- Pelaes, O. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. Lima: Tesis de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Quispe, R. (2012). *Clima Organizacional de una institución educativa de Chilca según la perspectiva de los docentes*. Huancayo: Tesis de maestría.
- Ruendre, J. (1972). *Propósitos en las relaciones humanas*. Bogotá: Mercurio.
- Segura, R. (2015). *Perspectivas y secuencias en la Rregion Junín*. Lima: Cosmos.
- Vargas, R. (2013). *Estilo de Liderazgo de los Decanos y Clima Organizacional en la Universidad Nacional del Callao año 2013*. Callao: Tesis de Maestría UC.

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	FUNDAMENTO TEÓRICO	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cómo influye las reflexiones vivenciales en el clima organizacional en el colegio María Inmaculada Huancayo-2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la influencia de las reflexiones vivenciales en el clima organizacional en el colegio María Inmaculada Huancayo-2018.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>Las reflexiones vivenciales influyen positivamente en el clima organizacional en el colegio María Inmaculada Huancayo-2018.</p>	<p>CLIMA ORGANIZACIONAL:</p> <p>Es una cualidad o propiedad del ambiente organizacional percibida o experimentada por los miembros de la organización que influyen en su comportamiento. Se refiere especialmente, a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, a los aspectos de la organización que provocan diversos tipos de motivación a sus miembros (Bruner, 1999)</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENT</p> <p>E:</p> <p>REFLEXIONES VIVENCIALES</p>	<p>Tipo de investigación: aplicada</p> <p>Método de investigación: Método científico. Método específico: Experimental.</p> <p>Diseño: pre-experimental</p>
<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>¿Cómo influye las reflexiones vivenciales en el potencial humano del colegio María Inmaculada Huancayo-2018?</p> <p>¿Cómo influye las reflexiones vivenciales en el</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>Determinar la influencia de las reflexiones vivenciales en el potencial humano del colegio María Inmaculada Huancayo-2018.</p> <p>Determinar la influencia de las</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICAS</p> <p>Las reflexiones vivenciales influyen positivamente en el potencial humano del colegio María Inmaculada Huancayo-2018.</p> <p>Las reflexiones vivenciales influyen</p>		<p>VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <p>CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>Dimensiones:</p> <p>1. Potencial humano</p>	<p>Esquema: GE O₁ X O₂</p> <p>Población y muestra: La población está conformada por 30 sujetos miembros del colegio María Inmaculada</p>

<p>diseño organizacional del colegio María Inmaculada Huancayo-2018?</p> <p>¿Cómo influye las reflexiones vivenciales en la cultura organizacional del colegio María Inmaculada Huancayo-2018?</p>	<p>reflexiones vivenciales el diseño organizacional del colegio María Inmaculada Huancayo-2018.</p> <p>Determinar la influencia de las reflexiones vivenciales en la cultura organizacional del colegio María Inmaculada Huancayo-2018</p>	<p>positivamente en el diseño organizacional del colegio María Inmaculada Huancayo-2018.</p> <p>Las reflexiones vivenciales influyen positivamente en la cultura organizacional del colegio María Inmaculada Huancayo-2018.</p>		<p>2. Diseño organizacional</p> <p>3. Cultura de la organización</p>	<p>Huancayo-2018</p>
--	--	---	--	--	----------------------

Anexo N° 02: Matriz de Validación

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	1. Potencial humano	Lidera los trabajos coordinadamente.	A nivel docente se contribuye a crear condiciones adecuadas para el progreso de la institución educativa				X		X		X		X		
			El esfuerzo de los docentes se encaminan al logro de objetivos de la institución educativa				X		X		X		X		
			La directora se reúne regularmente con los docentes para coordinar aspectos de trabajo				X		X		X		X		
		Realiza innovaciones permanentes.	Está de acuerdo con la delegación de responsabilidades y la autonomía que les dan para tomar decisiones a los estudiantes.				X		X		X		X		
			Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas pedagógicos.				X		X		X		X		
			Existe sana competencia entre los miembros de la institución educativa				X		X		X		X		
		Realiza recompensas a los cambios.	La innovación es característica de nuestra organización educativa.				X		X		X		X		
			La institución educativa es flexible y se adapta bien a los cambios.				X		X		X		X		
			Existe buen trato en las clases				X		X		X		X		
	Implementa confort en los talleres.	En las clases se reconocen habitualmente la buena labor realizada				X		X		X		X			
		Se siente satisfecho con el ambiente de trabajo				X		X		X		X			
		Consideras que la distribución física en la institución educativa permite trabajar cómodamente				X		X		X		X			
	2. Diseño Organizacional	- Adecuada estructura de talleres.	Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en la institución educativa				X		X		X		X		
			El director organiza estratégicamente la supervisión al				X		X		X		X		

			personal.				X		X		X		X		
			Las normas de la institución educativa son claras y facilitan la capacitación.				X		X		X		X		
		- Toma de decisiones pertinentes.	Existe una buena comunicación a nivel de la institución educativa.				X		X		X		X		
			La coordinación orienta si se está organizando bien o mal mi el trabajo educativo.				X		X		X		X		
			Se entrega y recibe información de interés para todos.				X		X		X		X		
		- Aplica comunicación asertiva.	Existen formas de presentar comunicados y sugerencias.				X		X		X		X		
			Los trámites que se utilizan la institución educativa son simples y facilitan la atención.				X		X		X		X		
			Me interesa el desarrollo de la institución educativa				X		X		X		X		
	3. Cultura de la organización	- Motiva la identificación con la organización.	Contribuyo directamente al alcance de los objetivos de la institución educativa				X		X		X		X		
			Me siento a gusto de formar parte de la institución educativa.				X		X		X		X		
			Las tareas que desempeño corresponden a mi función				X		X		X		X		
		- Resuelve conflictos y promueve la cooperación.	Considero que el trabajo que realizan los directivos para manejar conflictos es bueno				X		X		X		X		
			Las reuniones de coordinación con los miembros de la especialidad y de otras son frecuentes.				X		X		X		X		
			Puedo contar con mis equipo institucional cuando los necesito				X		X		X		X		
		-Motiva permanentemente al personal.	Mantengo buenas relaciones con los miembros de la institución educativa.				X		X		X		X		
			Mi contribución juega un papel importante en el éxito de la institución educativa.				X		X		X		X		
			La labor que se desempeña en la institución educativa es valorada por todos los agentes educativos.				X		X		X		X		


RAMIRO BULLÓN CANCHAYA
 Dr. En Administración De La Educación

MATRIZ DE VALIDACIÓN

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

OBJETIVO: TIENE POR OBJETO RECOGER INFORMACION RESPECTO AL CLIMA LABORAL COMO CONSECUENCIA DE LAS REFLEXIONES VIVENCIALES

DIRIGIDO: A DOCENTES DEL COLEGIO MARÍA INMACULADA HUANCAYO-2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: BULLÓN CANCHAYA RAMIRO FREDY

GRADO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN EDUCACION DE LA ADMINISTRACION

VALORACION: APTO



RAMIRO BULLÓN CANCHAYA
Dr. En Administración De La
Educación

Anexo N° 03: Instrumento

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

FECHA: _____

NOMBRES Y APELLIDOS:-----

I. INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario tiene por objeto recoger información respecto al clima laboral (organizacional), como consecuencia de las reflexiones vivenciales. De acuerdo a los ítems, indicar en cada uno de los casilleros según lo que corresponde.

II. INDICACIONES:

A continuación se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

- 1 = Nunca
- 2 = A veces
- 3 = Siempre

Nº	ITEM	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
1	A nivel docente se contribuye a crear condiciones adecuadas para el progreso de la institución educativa			
2	El esfuerzo de los docentes se encaminan al logro de objetivos de la institución educativa			
3	La directora se reúne regularmente con los docentes para coordinar aspectos de trabajo			
4	Está de acuerdo con la delegación de responsabilidades y la autonomía que les dan para tomar decisiones a los estudiantes.			
5	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas pedagógicos.			
6	Existe sana competencia entre los miembros de la institución educativa			
7	La innovación es característica de nuestra organización educativa.			
8	La institución educativa es flexible y se adapta bien a los cambios.			
9	Existe buen trato en las clases			
10	En las clases se reconocen habitualmente la buena labor realizada			
11	Se siente satisfecho con el ambiente de trabajo			
12	Consideras que la distribución física en la institución educativa permite trabajar cómodamente			
13	Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en la institución educativa			
14	El director organiza estratégicamente la supervisión al personal.			
15	Las normas de la institución educativa son claras y facilitan la capacitación.			
16	Existe una buena comunicación a nivel de la institución educativa.			

17	La coordinación orienta si se está organizando bien o mal mi el trabajo educativo.			
18	Se entrega y recibe información de interés para todos.			
19	Existe formas de presentar comunicados y sugerencias.			
20	Los trámites que se utilizan la institución educativa son simples y facilitan la atención.			
21	Me interesa el desarrollo de la institución educativa			
22	Contribuyo directamente al alcance de los objetivos de la institución educativa			
23	Me siento a gusto de formar parte de la institución educativa.			
24	Las tareas que desempeño corresponden a mi función			
25	Considero que el trabajo que realizan los directivos para manejar conflictos es bueno			
26	Las reuniones de coordinación con los miembros de la especialidad y de otras son frecuentes.			
27	Puedo contar con mis equipo institucional cuando los necesito			
28	Mantengo buenas relaciones con los miembros de la institución educativa.			
29	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de la institución educativa.			
30	La labor que se desempeña en la institución educativa es valorada por todos los agentes educativos.			

Fuente: Adaptado del Ministerio de Salud MINSAs – área PREVAED, "Plan de clima organizacional 2011 – 2014".

Anexo N° 04: Planificación de talleres

Acción	Tareas o actividades	Objetivos a lograr	Responsables de la tarea	Tiempo	Financiamiento
Participamos del taller 1	Taller 1: planeamiento para desarrollar el potencial humano	Conseguir desarrollar el potencial humano a nivel de la institución de aplicación	Director Tutores Docentes coordinadores de área	3 HORAS APROXIMADAMENTE	AUTOFINANCIAMIENTO
<p>Inicio:</p> <p>Reflexión: Comentarios “los seres humanos estamos dotados de capacidades únicas que ningún otro ser vivo posee sobre la faz de la tierra, pero estas capacidades suelen ser ignoradas por la mayoría de la gente”.</p> <p>Proceso:</p> <p>Se reconoce que muchas personas pasan sus vidas intentando parecerse a otras, intentando imitar cualidades ajenas, pero olvidan su propio potencial y por tanto experimentan grados de insatisfacción.</p> <p>En cartillas de colores se plasman ideas respecto al potencial humano.</p> <p>Se discute amigablemente si se puede desarrollar el PU para lograr alcanzar el éxito en la institución educativa.</p> <p>Se explican cuatro criterios que puedes implementar en tu vida para desarrollar tu propio potencial y lograr lo que te has propuesto.</p> <p>Organizados en grupos de 5, plantean aspectos para lograr un mayor potencial humano, reconociendo que esas capacidades latentes que tenemos en nuestro ser, se necesita descubrirlas y desarrollarlas para que nos provean de beneficios prácticos.</p> <p>Cierre:</p> <p>Se participan y generan conclusiones:</p> <p>Si bien el potencial humano es ilimitado, requiere ser focalizado para desarrollarlo. Nadie puede hacerlo todo. Nadie puede lograr el éxito en todas las direcciones.</p>					

Piense usted puede tener ciertas capacidades específicas que lo pueden diferenciar de los demás. Por tanto, centre su atención en esas capacidades, explote al máximo su potencial y fije un rumbo a su vida.

Participamos del taller 2	Taller 2: Técnicas para desarrollar el potencial humano	Conseguir desarrollar el potencial humano a nivel de la institución de aplicación	Director Tutores Docentes coordinadores de área	3 HORAS APROXIMADAMENTE	AUTOFINANCIAMIENTO
---------------------------	--	---	---	-------------------------	--------------------

Inicio:

Se presenta el video: “El potencial humano”

Reflexión: El desarrollo de tu potencial humano se abrirá de una manera inesperada al concluir los ejercicios anteriores y los subsecuentes, ya que encontrarás que al tener tu mente enfocada en la manera que quieres vivir actualmente tu vida, primeramente te libera de la carga pesada de estar pensando en lo que no quieres, ya que si constantemente estas pensando en lo que no quieres con mayor facilidad lo atraes.

Proceso:

Se utiliza la técnica “te va a ayudar”

Hacer un listado de lo que no te gusta actualmente y de lo que te gustaría vivir contrariamente en las diferentes áreas de tu vida como son:

- Personal
- Social
- Financiera
- Salud
- Profesional
- Familiar

En alguna de éstas áreas tienes la prioridad mayor, puede ser la financiera que es abrumadora, la parte de salud, la familiar, cualquiera de ellas que te sientas más tenso o te cree más conflicto, enfócate en darle prioridad a lo que no quieres contra lo que quieres.

Cierre:

a que tienes tu lista, vas a utilizar la columna derecha donde está todo lo que quieres y como relojito vas a repetir 1 vez por la mañana lo que quieres, 1 vez a medio día lo que quieres, 1 vez en la noche nuevamente lo que quieres y si tus

preocupaciones son mayores, cada que tu mente piense en lo que no quieres, vuelve a leer y repetírtelo nuevamente, de esta manera estarás activando el potencial humano de pensamientos positivos, mente positiva, cuerpo positivo.

Participamos del taller 3	Taller 3: planeamiento para desarrollar el diseño organizacional	Conseguir desarrollar el diseño organizacional a nivel de la institución de aplicación	Director Tutores Docentes coordinadores de área	3 HORAS APROXIMAMENTE	AUTOFINANCIAMIENTO
---------------------------	---	--	---	-----------------------	--------------------

Inicio: Reflexión “EL trabajo en equipo”.

Proceso:

Se reconoce que el proceso de diseño organizacional es donde los gerentes toman decisiones, donde los miembros de la organización ponen en práctica una estrategia. Dicho proceso hace que los gerentes dirijan la vista en dos sentidos; hacia el interior de su organización y hacia el exterior de su organización. Los conocimientos del diseño organizacional han ido evolucionando. Al principio los procesos del diseño organizacional giraban en torno al funcionamiento interno de una organización.

Elaborar un papelote respecto a las cuatro piedras angulares para el diseño de la organización

1. La división del trabajo
2. La departamentalización
3. La jerarquía
4. La coordinación.

Cierre:

Cada grupo expone sus comentarios y apreciaciones.

Participamos del taller 4	Taller 4: Técnicas para desarrollar el diseño	Conseguir desarrollar el diseño organizacional a nivel de la	Director Tutores Docentes coordinadores de área	3 HORAS APROXIMAMENTE	AUTOFINANCIAMIENTO
---------------------------	--	--	---	-----------------------	--------------------

	organizacion al.	institución de aplicación			
<p>Inicio:</p> <p>Reflexión: Los avances en la Tecnología de Información han mejorado de manera radical la eficiencia y efectividad de estos sistemas. Muchas organizaciones utilizan cuadros de mando ejecutivos, los cuales permiten a los directivos enterarse con un vistazo de los indicadores de control clave como ventanas en relación con los objetivos.</p> <p>Proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Identificación de los usuarios de la entidad y las necesidades de servicio b) Identificación de los bienes o servicios que satisfacen estas necesidades c) Diseño de los procesos para la producción de los bienes y servicios sus resultados e indicadores. d) Identificación y conformación de áreas y unidades organizacionales que llevarán a cabo las operaciones especificando el ámbito de competencia. e) Determinación del tipo y grado de autoridad de las unidades y su ubicación en los niveles jerárquicos f) Definición de los canales y medios de comunicación g) Determinación de las instancias de coordinación interna h) Definición de los tipos e instancias de relación interinstitucional i) Elaboración del manual de organización, funciones y el manual de Procesos <p>Cierre:</p> <p>Dialogo grupal.</p>					
Participamos del taller 5	Taller 5: planeamiento para desarrollar la cultura de la organización	Conseguir desarrollar la cultura de la organización a nivel de la institución de	Director Tutores Docentes coordinadores de área	3 HORAS APROXIMADAMENTE	AUTOFINANCIAMIENTO

		aplicación			
<p>Inicio:</p> <p>Reflexión: ¿Qué es lo que pasa hoy con la cultura organizacional en las escuelas? Pues está plasmada en unos hermosos cuadros o letras pintadas en la pared bajo el título de misión, visión y valores, pero que nadie lee y a nadie le importa.</p> <p>Proceso:</p> <p>Se plantea: ¿Cómo generar una cultura inspiradora y motivacional?</p> <p>Tomando muy seriamente el ejercicio, las bases de tu cultura organizacional, este redactada como en un libro de administración de empresas como un gran ejemplo académico. La primera característica que debe tener es que tenga ese latido de vida que tiene tu empresa o que quieres que tenga.</p> <p>Y es que cuando se quieren obtener lealtad, orgullo y pertenencia, la única forma de hacerlo es compartiendo los sueños del fundador plasmados en su cultura corporativa con todo el personal, y crear un modelo donde no importe si este líder no está, su espíritu sigue viviendo a través de esos ideales.</p> <p>Solo así lograremos que la gente se enamore de nuestra empresa, no a billetazos, ni con bonos o beneficios de otra índole que sin duda ayudan, pero si lo que queremos es capturar su corazón, el camino es trabajar en un plan de culturización.</p> <p>Cierre:</p> <p>Se busca reflexión de los participantes.</p>					
Participamos del taller 6	Taller 6: taller para desarrollar la cultura de la organización	Conseguir desarrollar la cultura de la organización a nivel de la institución de aplicación	Director Tutores Docentes coordinadores de área	3 HORAS APROXIMADAMENTE	AUTOFINANCIAMIENTO

Inicio:

Reflexión: La inspiración y la motivación son comportamientos así que de nada servirá tu larga lista de políticas de prohibiciones plasmadas en un manual de organización. Por supuesto que tu filosofía corporativa debe consignarse en manuales y documentos, pero lo que tú quieres es que esta filosofía transpire en forma de comportamiento.

Proceso:

Se organizan en grupos y se realiza un conversatorio para crear un plan de culturización a partir de estos cinco pasos:

1. Revisa tu cultura corporativa para saber si está escrita con el cerebro o con el corazón. Y de ser necesario actualízala a los nuevos tiempos.
2. Involucra a todo el personal para que participe en esta redefinición de la cultura. Organiza campañas donde todos se sientan escuchados.
3. Desarrolla una campaña permanente de culturización que se incluya desde la inducción de los nuevos, como una reinducción a los ya antiguos.
4. Crea una leyenda del creador de la empresa, de sus líderes y de su historia; para que su pasado no sean solo fechas y logros, sino que tengan todo un sentido de cumplimiento de un sueño.
5. Que todo el personal entienda como su trabajo coopera en lograr la visión de la empresa, a través de detallar estrategias, acciones e indicadores que surjan de esta cultura.

Cierre:

Se presentan y exponen los planes.

Anexo N° 05: Base de datos general

Base de datos a nivel general respecto a la prueba de entrada o pre test

2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	1	1	2	2	3	2	2	1	2	1	3	1	1	1	2	3	1	3	3	27	16	18	61
2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	1	3	1	27	14	20	61
2	3	2	3	2	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	23	18	21	62	
2	1	2	2	3	3	2	2	1	1	3	2	1	2	3	1	2	3	2	1	1	3	2	1	3	2	3	3	3	24	16	23	63	
3	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	1	2	2	2	1	1	3	3	1	3	3	2	26	15	19	60
2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	1	2	1	3	1	2	3	3	3	3	3	2	29	17	23	69
3	3	2	3	1	2	3	3	1	1	2	1	1	2	3	1	2	3	2	1	2	3	1	1	1	2	3	1	3	2	25	17	17	59
2	3	2	3	1	2	2	2	1	1	3	1	2	1	2	3	1	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	1	3	3	23	17	22	62
2	3	2	3	2	3	3	1	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	1	3	2	26	16	20	62
2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	3	2	1	3	2	3	3	3	3	27	14	23	64
2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	1	3	3	3	27	18	20	65
2	3	2	3	2	3	1	2	1	2	1	1	1	2	3	1	2	3	2	1	1	3	1	2	3	3	3	3	3	1	23	16	22	61
2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	1	1	1	2	1	2	3	1	2	2	3	1	1	1	2	3	1	3	3	27	15	18	60
2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	3	1	2	1	3	2	2	3	2	3	1	3	3	27	17	22	66
2	3	2	3	2	3	1	2	1	2	1	1	1	2	3	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	1	3	2	23	17	20	60
2	1	2	2	3	3	2	2	1	1	3	2	2	1	2	3	1	3	1	2	2	3	2	1	3	2	3	3	3	2	24	17	22	63
3	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	1	2	1	2	1	1	3	3	1	3	3	2	26	16	19	61
2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	3	1	1	1	2	3	1	3	3	29	14	18	61
3	3	2	3	1	2	3	3	1	1	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	1	3	2	25	18	21	64
2	3	2	3	1	2	2	2	1	1	3	1	1	2	3	1	2	3	2	1	1	2	2	2	2	3	3	1	3	3	23	16	21	60
2	3	2	3	2	3	3	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	3	1	2	2	3	1	1	1	2	3	1	3	3	26	15	18	59
2	1	2	2	3	3	2	2	1	1	3	2	1	2	2	3	2	2	1	2	1	3	2	2	3	2	3	1	3	1	24	16	20	60
3	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	26	14	21	61
2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	3	1	3	3	29	18	18	65
3	3	2	3	1	2	2	3	1	1	2	1	1	2	3	1	2	3	2	1	1	3	1	1	1	2	3	1	3	2	24	16	17	57
2	3	2	3	1	2	2	2	1	1	3	1	1	1	2	1	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	1	3	2	23	15	21	59

2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	3	3	1	3	2	25	17	20	62	
2	1	2	2	3	3	2	2	1	1	3	2	1	2	3	1	2	3	2	1	2	3	2	1	3	2	3	3	3	24	17	23	64	
2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	2	2	1	2	3	1	3	1	2	2	2	1	1	3	3	1	3	3	2	25	17	19	61
1	3	2	3	2	3	2	1	1	1	3	1	1	2	2	3	2	3	1	2	1	3	1	2	3	3	3	3	3	23	17	24	64	

Base de satos a nivel general respecto a la prueba de salida o post test

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	T
3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	3	1	32	24	20	76
3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	1	32	23	20	75	
3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	30	23	21	74
2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	33	24	24	81
3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1	3	1	32	23	20	75
3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	1	32	24	20	76	
3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	30	23	21	74
3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	1	3	1	32	23	21	76
3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	32	23	21	76	
3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	30	23	22	75
3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	32	24	25	81	
3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1	3	1	32	23	20	75
3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	1	32	24	21	77
3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	1	30	23	21	74
2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	33	23	22	78
3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	32	23	25	80
3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	1	3	1	32	23	21	76
3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	32	24	22	78
3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	32	23	21	76
3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	30	24	22	76
3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	32	23	22	77
3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	1	32	23	21	76
3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	30	23	22	75
3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	32	24	24	80
3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	1	3	1	32	23	21	76
3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	30	23	22	75
3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	32	24	24	80	
3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	1	3	1	32	23	21	76
3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	30	23	22	75
3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	32	24	21	77

3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	1	3	1	32	23	21	76		
3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	1	30	24	20	74	
2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	33	23	21	77

6	17	8	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	9	30	
,2000	,2000	,2000	,4000	,3000	,2000	,4000	,3000	1,2000	,3000	,2000	,2000	,2000	,1000	,2000	
,1333	,1333	,1333	,1633	,15275	,13333	,16330	,15275	,98658	,15275	,13333	,13333	,13333	,10000	,13333	
3	33	3	30	75	3	30	75	58	75	33	33	33	0	33	
,0000	,0000	,0000	,0000	,0000	,0000	,0000	,0000	,0000	,0000	,0000	,0000	,0000	,0000	,0000	
,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	
,4216	,4216	,4216	,51640	,48305	,42164	,51640	,48305	3,11983	,48305	,42164	,42164	,42164	,31623	,42164	
,178	,178	,178	,267	,233	,178	,267	,233	9,733	,233	,178	,178	,178	,100	,178	
1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	10,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	
,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	
1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	10,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	
2,00	2,00	2,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	12,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	
,0000	,0000	,0000	,0000	,0000	,0000	,0000	,0000	,0000	,0000	,0000	,0000	,0000	,0000	,0000	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
,0000	,0000	,0000	,0000	,0000	,0000	,0000	,0000	,0000	,0000	,0000	,0000	,0000	,0000	,0000	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
,2500	,2500	,2500	1,0000	1,0000	,2500	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	,2500	,2500	,2500	,0000	,2500	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
75	,2500	,2500	,2500	1,0000	1,0000	,2500	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	,2500	,2500	,2500	,0000	,2500
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Cas Válidos	10	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,781	30

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

Anexo N° 07: Evidencias fotográficas

I.E María Inmaculada



Docentes del Colegio María Inmaculada



Docentes en aplicación de las reflexiones vivenciales en el clima organizacional.

