

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA**



**CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nº 50034 CCORAQ SAN
SEBASTIAN - CUSCO.**

TESIS

**PRESENTADA POR:
BETTY CUSIATAN LLANOS**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN:**

PROMOCIÓN: 2015 - II

PUNO - PERÚ

2018

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA**

CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA N° 50034 CCORAQ SAN SEBASTIAN - CUSCO.

**TESIS PRESENTADA POR:
BETTY CUSIATAN LLANOS**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



APROBADO POR EL JURADO REVISOR CONFORMADO POR:

PRESIDENTE

.....
Dra. Zaida Esther Callata Gallegos

PRIMER MIEMBRO

.....
M.Sc. Estanislao Pacompia Cari

SEGUNDO MIEMBRO

.....
M.Sc. Marisol Yana Salluca

DIRECTOR / ASESOR

.....
Dr. José Damián Fuentes López

Área : Ciencias Sociales.

Tema : Gestión y Responsabilidad Social.

Fecha de sustentación: 27 / Dic. / 2018

DEDICATORIA

A mi familia por todo su apoyo que me brindó constantemente para la consecuencia de mis objetivos, fuente permanente de mi inspiración y superación, quienes hicieron posible con su sacrificio invaluable la culminación de mis estudios de la presente investigación.

Los Autores

AGRADECIMIENTO

A la universidad nacional del Altiplano por ende a su Programa de Complementación Académica a sus docentes del curso de formación cuya enseñanza profesional contribuyeron a mi formación profesional.

Agradecemos a nuestros padres, cuyo esfuerzo y dedicación para con nosotros fue de gran influencia para seguir esta carrera.

A nuestros amigos y compañeros por su colaboración y estimación que hicieron posible esta tesina.

ÍNDICE GENERAL

| | |
|--------------------------|------|
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iv |
| ÍNDICE GENERAL | v |
| ÍNDICE DE FIGURAS..... | vii |
| ÍNDICE DE TABLAS..... | viii |
| ÍNDICE DE ACRÓNIMOS..... | ix |
| RESUMEN..... | x |
| ABSTRACT | xi |
| INTRODUCCIÓN..... | xii |

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

| | |
|--|----|
| 1.1. Descripción del Problema..... | 13 |
| 1.1.1. Problema general..... | 13 |
| 1.1.2. Problemas específicos | 14 |
| 1.2. Justificación..... | 14 |
| 1.3. Objetivos de la Investigación | 15 |
| 1.3.1. Objetivo general..... | 15 |
| 1.3.2. Objetivos específicos | 15 |

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LA LITERATURA

| | |
|--|----|
| 2.1. Antecedentes de la Investigación | 16 |
| 2.2. Bases teóricas..... | 19 |
| 2.2.1. Clima organizacional..... | 19 |
| 2.2.2. Dimensiones del clima organizacional | 21 |
| 2.2.3. Potencial humano | 22 |
| 2.2.4. Motiva con recompensas o premios a los trabajadores por su desempeño profesional. | 24 |
| 2.2.5. Diseño Organizacional: | 24 |
| 2.2.6. Cultura organizacional | 27 |

| | |
|---------------------------------|----|
| 2.3. Sistema de Variables | 29 |
|---------------------------------|----|

CAPÍTULO III

METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

| | |
|---|----|
| 3.1. Tipo y diseño de la investigación..... | 30 |
| 3.1.1. Tipo de estudio: | 30 |
| 3.1.2. Diseño de investigación: | 30 |
| 3.2. Población y muestra..... | 31 |
| 3.2.1. Población..... | 31 |
| 3.2.2. Muestra..... | 31 |
| 3.3. Técnicas e Instrumentos | 31 |
| 3.4. Plan de tratamiento de datos..... | 32 |
| 3.5. Diseño estadístico | 32 |

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

| | |
|--|----|
| 4.1. Resultados de la investigación | 33 |
| 4.2. Resultados del diseño estadístico | 44 |
| CONCLUSIONES | 46 |
| RECOMENDACIONES..... | 47 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 48 |
| ANEXOS | 49 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1. Resultados obtenidos durante la permanencia en su Institución, siempre ha recibido algún incentivo o premio por su desempeño profesional. | 34 |
| Figura 2. Resultados obtenidos en su institución, se toma en cuenta las sanciones o castigos para superar los problemas que se presentan. | 35 |
| Figura 3. Resultados obtenidos de mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas. | 36 |
| Figura 4. Resultados obtenidos el jefe inmediato superior trata de obtener información antes de tomar una decisión. | 37 |
| Figura 5. Resultados obtenidos existe una coordinación y comunicación fluida entre los trabajadores de su institución. | 38 |
| Figura 6. Resultados obtenidos ha recibido permanentemente, asesoría y capacitación el personal de su institución para mejorar su desempeño. | 39 |
| Figura 7. Resultados obtenidos cuando se presenta un conflicto en la institución, hay un esfuerzo de la comunidad educativa por indagar las causas que lo originan, antes de tomar una decisión. | 40 |
| Figura 8. Resultados obtenidos al resolver los conflictos que se presentan en la institución, siempre se respeta la opinión de las partes involucradas. | 41 |
| Figura 9. Resultados obtenidos los trabajadores se identifican con la misión de la institución. | 42 |
| Figura 10. Resultados obtenidos el grado de identificación de los trabajadores de la institución, en relación con los objetivos institucionales es muy bueno. | 43 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Población de la muestra de Docentes de la Institución Educativa Nº 50034 Ccorao San Sebastian - Cusco..... | 31 |
| Tabla 2. Baremo de investigación..... | 33 |
| Tabla 3. Resultados obtenidos durante la permanencia en su Institución, siempre ha recibido algún incentivo o premio por su desempeño profesional. | 34 |
| Tabla 4. Resultados obtenidos en su institución, se toma en cuenta las sanciones o castigos para superar los problemas que se presentan..... | 35 |
| Tabla 5. Resultados obtenidos de mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas. | 36 |
| Tabla 6. Resultados obtenidos el jefe inmediato superior trata de obtener información antes de tomar una decisión. | 37 |
| Tabla 7. Resultados obtenidos existe una coordinación y comunicación fluida entre los trabajadores de su institución..... | 38 |
| Tabla 8. Resultados obtenidos ha recibido permanentemente, asesoría y capacitación el personal de su institución para mejorar su desempeño. | 39 |
| Tabla 9. Resultados obtenidos cuando se presenta un conflicto en la institución, hay un esfuerzo de la comunidad educativa por indagar las causas que lo originan, antes de tomar una decisión..... | 40 |
| Tabla 10. Resultados obtenidos al resolver los conflictos que se presentan en la institución, siempre se respeta la opinión de las partes involucradas..... | 41 |
| Tabla 11. Resultados obtenidos los trabajadores se identifican con la misión de la institución. | 42 |
| Tabla 12. Resultados obtenidos el grado de identificación de los trabajadores de la institución, en relación con los objetivos institucionales es muy bueno. | 43 |

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

| | |
|--------|--|
| UNMSM | : Universidad Nacional Mayor de San Marcos |
| UGEL | : Unidad de Gestión Educativa Local |
| S.A. | : Sociedad Anónima |
| MINEDU | : Ministerio de Educación |

RESUMEN

Para poder lograr las metas y objetivos de una Institución Educativa es necesario identificar como es clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 50034 Ccorao San Sebastian - Cusco, por ello el estudio de la investigación realizada es de un estudio descriptivo que incluyen a docentes encuestados entre diferentes sexos para poder determinar el clima organizacional, y establecer una trayectoria clara que permite a sus seguidores ir desde el punto donde se encuentra sus intereses institucionales, hasta alcanzar sus metas laborales y de que les facilita el recorrido de la trayectoria eliminando obstáculos y trampas. En esta teoría la conducta del líder será fuente de motivación en la medida que logre que los subordinados satisfagan sus necesidades dependiendo de la eficacia de su rendimiento y ofrezca preparación, la dirección, el apoyo y las recompensas que se seguirán para un rendimiento eficaz; en los resultados obtenidos de clima organizacional de las Institución Educativa se puede determinar que se encuentra con un 55.6% que es el porcentaje más elevado, señalan que los docentes se encuentran de acuerdo al clima organizacional que ellos perciben en su centro de trabajo indicando que el ambiente es apto para poder desenvolverse en lo profesional además les permite satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad educativa, en consecuencia a mejor clima organizacional mejor será el desempeño docente.

Palabras clave: Clima organizacional, cultura de la organización, diseño organizacional y potencial humano.

ABSTRACT

In order to achieve the goals and objectives of an Educational Institution it is necessary to identify what is the organizational climate in the teachers of the Educational Institution No. 50034 Ccorao San Sebastian - Cusco, therefore the study of the research is a descriptive study that includes teachers surveyed between different sexes in order to determine the organizational climate, and establish a clear trajectory that allows its followers to go from the point where their institutional interests are located, to reach their work goals and to facilitate the trajectory of the trajectory eliminating obstacles and traps In this theory the behavior of the leader will be a source of motivation insofar as it achieves that the subordinates satisfy their needs depending on the efficiency of their performance and offer preparation, direction, support and the rewards that will be followed for an efficient performance; in the results obtained from the organizational climate of the Educational Institution, it can be determined that it is 55.6%, which is the highest percentage. They point out that the teachers are in agreement with the organizational climate they perceive in their workplace indicating that the environment is apt to be able to develop professionally, it also allows them to satisfy the needs and expectations of the educational community, consequently, the better the organizational climate, the better the teaching performance will be.

Keywords: Organizational climate, organizational culture, organizational design and human potentia

INTRODUCCIÓN

En la Institución Educativa N° 50034 Ccorao San Sebastián - Cusco, es de suma importancia la participación de los docentes para el progreso de los futuros estudiantes, y para ello se tiene en cuenta que los docentes cumplen un papel muy importante en el desarrollo de la sociedad. Por tal motivo se realizó la investigación para identificar el clima organizacional en los docentes de la mencionada Institución Educativa. Por ello la investigación cuenta con cuatro capítulos según el esquema de investigación. En el primer capítulo se plantea la introducción del trabajo de investigación.

Capítulo II aborda las revisiones de literatura, considerando los antecedentes de investigación. Se toma algunos antecedentes del nivel extranjero, en la base teórica se asume una posición teórica que permite afirmar el clima organizacional.

Capítulo III detalla el tipo y diseño de investigación, la población y la muestra de estudio; además en este capítulo se determina con claridad las técnicas e instrumentos de investigación así como los procedimientos de recojo de datos.

Capítulo IV se da a conocer los resultados de investigación tomando en cuenta los resultados de la investigación de la Institución Educativa de la ciudad de Cusco que se tomaron de muestra de estudio, por último teniendo las conclusiones y sugerencias de la investigación.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del Problema

En la actualidad a nivel mundial el clima organizacional cobra especial relevancia en un mundo cada vez más globalizado y competitivo, en el que los aspectos del clima organizacional pueden convertirse en factores diferenciadores que posibiliten a una organización ser más exitosa que sus competidores. Así se constata en el institucional de la ciudad de cusco, que a lo largo de los últimos años en todas ellas se han implementado una serie de estrategias para generar un adecuado clima organizacional, que permita al docente desarrollar todas sus habilidades, destrezas, conocimientos, relaciones interpersonales y capacidades intelectuales, por ello la investigación se centró en el clima organizacional, sino también, reconociendo que es la piedra angular de la organización, pues tiene una relación directa con el desempeño laboral y esto a la vez, determina en el logro de los objetivos organizacionales.

1.1.1. Problema general

¿Cómo es el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 50034 Ccorao San Sebastián - Cusco?

1.1.2. Problemas específicos

- ¿Cómo es el potencial Humano en los docentes de la Institución Educativa?
- ¿Qué diseño y cultura organización predomina en los docentes de la Institución Educativa?

1.2. Justificación

El motivo por la que se desarrolló el estudio del clima se basa en el sustento de que, el primer aspecto le brinda vitalidad a los sistemas organizativos y permite una mayor productividad por su evidencia vinculación con el recurso humano, en el mundo actual este fenómeno se valora y ha tomado auge ante la necesidad de comprender todo lo que influye en el rendimiento de las personas, como condición ineludible en la obtención de la excelencia en el proceso de cambio y así lograr una mayor eficiencia organizativa, esto lleva a una intensa competencia en el campo nacional e internacional referente al desarrollo de metodologías para su evaluación permanente.

Así mismo es necesario resaltar que el clima organizacional refleja las facilidades o dificultades que encuentra el docente para aumentar o disminuir su capacidad intelectual o para encontrar su punto de equilibrio, es por ello que cuando se evalúa el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 50034 Ccorao San Sebastián - Cusco, e identificar cuáles son las dificultades que existe en las entidades y la influencia que sobre estos ejercen las estructuras organizativas, factores internos o externos del proceso de trabajo actuando como facilitadores o entorpecedores del logro de la calidad de los objetivos de las instituciones.

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo general

Identificar el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 50034 Ccorao San Sebastián - Cusco.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar el potencial Humano en los docentes de la Institución Educativa.
- Identificar el diseño y cultura organizacional que predomina en los docentes de la Institución Educativa.

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes de la Investigación

Para Bustamante (2007) en su tesis titulada “La comunicación interna en una organización escolar y sus implicancias en el proceso de gestión educativa, aborda los factores que intervienen en el proceso de comunicación interna en las organizaciones educativas. En esta investigación descriptiva se aplicó tres instrumentos: un cuestionario, una encuesta tipo entrevista y una lista de control. Se concluye en la necesidad de dar más énfasis a la comunicación interna en las organizaciones educativas por la importante influencia que tiene en la cultura, el clima organizacional y en el nivel de compromiso con los objetivos de la institución, proponiendo mejoras del sistema de comunicación interna a través de un programa de comunicación. Esta investigación abre perspectivas para nuevos estudios que enfoquen la comunicación interna, el clima y la cultura organizacional como temas que influyen en una mejor gestión de las organizaciones educativas.

Encontramos estudios al respecto en la investigación realizada por Bracho (1999), denominada “Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral en una Institución de Educación Superior”.

En el que comprueba la relación directa entre una adecuada organización y el grado de satisfacción laboral de los trabajadores en una determinada Institución.

Se tomó en cuenta también los estudios de Mendoza (2009) titulada “El conflicto organizacional y su influencia en el desarrollo de una óptima Gestión Institucional, que trata sobre las Instituciones Educativas como organizaciones en las cuales interactúan docentes y alumnos, cada cual con una serie de derechos y deberes. Pero muchas veces la interacción docente – docente se resquebraja y con ello reproducen efectos desestabilizadores del sistema, llegando a la conclusión que la presencia del conflicto dentro de una institución merma las capacidades de desarrollo y altera las relaciones interpersonales haciendo que se queden trucas los objetivos y las metas planificadas.

Flores Jaime (2007) en su tesis titulada “Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional: caso Laboratorio Farmacéutico Corporación Infarmasa S.A.”. En el que afirma que para alcanzar el potencial productivo y creativo de una empresa se debe dar un mejoramiento continuo del ambiente sin descuidar el recurso humano. Se recomienda establecer programas de higiene laboral tomando en cuenta el ambiente físico de trabajo, la aplicación de ergonomía y la

salud ocupacional; enfatizando en el desarrollo organizacional y conformación de equipos de trabajo.

Paredes (2007) en su investigación de gestión del capital humano en instituciones educativas estatales. La investigación se inició con una primera revisión bibliográfica, para plantear el problema y establecer los dos objetivos para esta investigación de tipo exploratorio: establecer un marco teórico sobre la Gestión del Capital Humano en Instituciones Educativas; identificar y analizar las características de cómo se gestiona el capital humano en las Instituciones Educativas estatales. Se desarrolló una investigación de tipo exploratoria, se estableció un diseño no experimental-transversal, sin intervención de las variables, observando los fenómenos tal y como se dan en su contexto, tiempo y lugar. La muestra abarcó seis Instituciones Educativas y en cada institución se aplicó el cuestionario al 20% de los docentes nombrados y que laboran en la institución un mínimo de un año. Asimismo, se hizo el análisis de datos y el cálculo de confiabilidad alfa de Cronbach. En el análisis de resultados se consideraron las cuatro dimensiones: desarrollo de competencias del capital humano, incentivos al docente, integración del personal y evaluación.

Así mismo se toma como antecedente el trabajo de Palma (1999) en su tesis de psicología titulada "Aspectos psicológicos del Clima Laboral. Texto IX Titulación Profesional Extraordinaria. Lima: U.N.M.S.M. nos dice que "El clima organizacional y la motivación son dos importantes indicadores del funcionamiento psicológico del recurso humano en las organizaciones. Las investigaciones vinculadas al tema, reportan una directa asociación entre

estas variables y un nivel óptimo de funcionamiento en cada una de ellas en entidades exitosas.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima organizacional

El clima organizacional constituye la base del presente estudio y siendo difícil definir con precisión, porque aún, no hay homogeneidad conceptual entre los investigadores del constructo, se encuentran aspectos coincidentes que procuraremos rescatar para llegar a una aproximación del concepto clima organizacional, tratando de buscar su correlación con el tema de Gestión Institucional. En la mayoría de estudios realizados sobre el clima se considera a Kurt Lewin el introductor del concepto clima.

Pero según Badillo (1995) el clima organizacional determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad y su satisfacción; sostiene que las características del sistema organizacional generan un determinado clima organizacional indicando Guillen (2003) que repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Generando consecuencias en la productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

En toda organización se observa, que un clima favorable propicia una mayor motivación, por tanto una mejor productividad por parte de los trabajadores el clima organizacional es la calidad o propiedad del ambiente organizacional que se observa o experimenta por los participantes de la organización y que influencia su conducta, importante es que el clima

organizacional tiene una influencia poderosa en la motivación de las personas y sobre el desempeño y la satisfacción en el trabajo (Druker, 1999, p. 469).

“Mantener un clima organizacional favorable dentro de la institución educativa es algo importante para la administración de Recursos Humanos y es un tema que viene ganando cada vez más la atención de los empresarios. Diagnosticarlo permite evitar problemas a corto y largo plazo (Cosío, 2001).

Respecto al clima organizacional Da Silva (1995) señala que el ambiente psicológico que resulta de los comportamientos, los modelos de gestión y las políticas empresariales, y que se reflejan en las relaciones interpersonales.

Por otra parte Silva (citado por Badillo, 1995) define al clima como un estilo de grupo, una imagen, generado por los miembros, pero que les trasciende, que existe al interior de los colegios no se puede separar del clima que existe fuera de él, en el barrio, en la comunidad o en la organización mayor de la cual este depende. Puesto que el clima externo influye decididamente en el clima interno.

Lisbona (citado por Frese y Fay, 2001) afirma que el clima para la iniciativa es un constructo a nivel organizacional que se refiere a las prácticas y procedimientos informales y formales de la organización que guían y apoyan una aproximación hacia el trabajo proactivo, auto iniciado y persistente”. Para el autor el clima para la seguridad psicológica se refiere

a que el empleado se sienta capaz de mostrarse tal como es en el trabajo sin tener miedo a consecuencias negativas para su imagen, estatus o carrera. Y considera a ambos conceptos antecedentes de la iniciativa personal en el modelo de antecedentes y consecuencias de la iniciativa. Estas definiciones coinciden en afirmar que el clima organizacional es el resultado de la forma como las personas establecen procesos de interacción social. Comprender el clima organizacional, o ambiente de trabajo es comprender las relaciones interpersonales y el grado de satisfacción material y emocional de las personas en el trabajo.

De acuerdo a Goncalves (2008) los elementos internos y externos que de alguna manera afectan el ambiente psicológico de una institución.

El clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización, el clima se percibe en diferentes maneras por diferentes individuos (Chiavenato, 1984, p. 464).

Así algunas personas son más sensibles que otras y pueden percibir de diferentes formas ya sea negativamente o de forma satisfactoria el clima que se produce en el interior de su institución resultado de un conjunto de aspectos formales e informales de la organización misma y de las relaciones interpersonales existentes.

2.2.2. Dimensiones del clima organizacional

Litwin y Stinger (1978) también postula la existencia de las dimensiones a decir de Goncalves (2008) que explicarían el clima existente en una

determinada empresa al respecto Sanders y Suls (2008), coinciden con Gonzales en lo sustantivo del Clima Organizacional, señalando de manera más específica. Factores que para fines del presente estudio hemos acogido y sintetizado como: Las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos.

Además se afirma que está conformado por elementos estructurados, personales y funcionales de la institución y todos ellos integrados, confieren un estilo especial a la institución que dependerá de los resultados que se produzcan en la institución; el clima de una escuela resulta del tipo de programa, de los procesos utilizados, de las condiciones ambientales que caracteriza la escuela como una institución y como un agrupamiento de estudiantes de los departamentos, del personal, de los miembros de la dirección, cada escuela posee un clima propio y distinto por ello el clima determina la calidad de vida y la productividad de los profesores y de los estudiantes, (Rodríguez, 2004, p.41).

Por esta razón, para llevar a cabo el estudio del clima organizacional es conveniente conocer los indicadores de cada dimensión a ser evaluadas:

2.2.3. Potencial humano

El Potencial Humano es importante en una organización. Esta afirmación es considerada lógica, razonable y por supuesto compartida por todos aquellos que forman parte de una empresa. Más aún, nadie, sobre todo con

altos niveles de responsabilidad, se atrevería a contradecir que lo más importante en una institución es su gente.

- a) **Liderazgo:** Influencia ejercida por ciertas personas especialmente en el líder, 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 tales como: valores, normas y procedimientos, además es coyuntural.

El liderazgo es la ciencia de conducir una organización de la situación actual a una situación futura, comparativamente mejor, donde las personas son el principal factor de cambio (Lepeley, 2001, p.31).

La satisfacción de los beneficiarios y la obtención de un impacto positivo en la sociedad se consiguen mediante un adecuado liderazgo de los directivos en el proceso de transformación de la organización mediante el establecimiento de oportunas políticas y estrategias, un adecuado aprovechamiento de los recursos y alianzas de todo tipo y una buena gestión de sus procesos todo lo cual lleva a conseguir la visión de la organización con excelentes resultados (Fernández, 2002, p.73).

Consideramos en tal sentido que el directivo debería de procurar construir entornos de trabajo donde la eficacia sea compatible con el enriquecimiento del auto concepto con la capitalización personal de las personas que trabajan allí. Los directivos que consigan este resultado serán líderes capaces de transformar a sus empleados de tal modo que

éstos acaban sintiéndose mejor con su trabajo, sus clientes y sus colegas. Como podrá observarse, en todas las etapas del proceso administrativo se da, se usa o se aplica la comunicación, entendida ésta como un proceso de sistematización de información a partir de los datos previamente seleccionados.

- b) Innovación:** Esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.
- c) Recompensa:** Es 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 impulse a mejorar en el mediano plazo.
- d) Confort:** Esfuerzos que realiza la dirección para crear un ambiente físico sano y agradable.

2.2.4. Motiva con recompensas o premios a los trabajadores por su desempeño profesional.

Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

2.2.5. Diseño Organizacional:

Es un proceso que permite ajustar la estructura sobre la base del análisis organizacional.

Identificando las necesidades de servicio, de los usuarios internos y externos de la entidad, que debe prestarla para satisfacer las necesidades, para diseñar los procesos de producción de los servicios requeridos e indicadores; propuestas de ajustes o soluciones a problemas detectados especificando su ámbito de competencia y determinar el tipo y grado de autoridad de las unidades y su ubicación en los niveles jerárquicos.

- a. **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. Centralización de la toma de decisiones. Analiza de qué manera delega la empresa el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos.
- b. **Comunicación:** Esta dimensión 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.
- c. **Organizacional:** Es uno de los procesos de gestión y consiste en ordenar, distribuir y dosificar adecuadamente todos los elementos, procesos y factores del sistema educativo. Una organización comprende en esencia dos tipos de recursos: técnicos (materia prima, equipo, capital) y humanos (trabajo, ideas, habilidades).
- **Existencia de coordinación y comunicación fluida entre los trabajadores de la Institución:** Identifica el grado de comunicación que existe en los docentes de las Instituciones Educativas para así determinar el propósito de la Institución.

- **Existencia de capacitación y asesoría al personal de la Institución para mejorar su desempeño:** Señala cómo el Líder es capaz de capacitar a todo el grupo de trabajo para así lograr sus metas y objetivos dentro de la Institución Educativa que dirige, para así lograr mejores resultados.
- **se hacen los esfuerzos por indagar las causas que originan los conflictos:** Para lograr mejores resultados siempre se tiene que tomar el mejor criterio para poder resolver los problemas en este caso se quiere verificar si el director de la Institución Educativa indaga antes de tomar una decisión del conflicto.
- **se respeta la opinión de las partes involucradas en el conflicto:** Significativamente en el comportamiento organizacional y desde luego, según la forma como se manipule, los resultados pueden ser desastrosos, el caos o bien conducir a la organización, y así verificar si el director escucha ambas versiones para poder determinar una sanción.
- **Existe identificación de los trabajadores con la misión de la institución:** Define principalmente, cual es nuestra labor o actividad en la institución, además se puede completar, haciendo referencia al público hacia el que va dirigido y con la singularidad, particularidad o factor diferencial, mediante la cual desarrolla su labor o actividad.
- **Grado de identificación existente en la institución en relación con los objetivos institucionales:** Corresponden al ámbito institucional e

involucran acciones y consecuencias, que apuntan a lograr una influencia directa sobre una institución de cualquier tipo. Se trata, en suma, de un nivel de gestión que abarca la institución escolar, su comunidad educativa de referencia y una institución que quiere lograr a lo largo de su funcionamiento.

2.2.6. Cultura organizacional

Es un grupo complejo de valores, tradiciones, políticas, supuestos, comportamientos y creencias esenciales que se manifiesta en los símbolos, los mitos, el lenguaje y los comportamientos y constituye un marco de referencia compartido para todo lo que se hace y se piensa en una organización. Por ser un marco de referencia, no atiende cuestiones puntuales, sino que establece las prioridades y preferencias acerca de lo que es esperable por parte de los individuos que la conforman.

a. 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.

b. Conflicto y cooperación: Esta dimensión se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización.

c. Motivación: Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización. 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.

d. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas: Proponen solución de problemas, los miembros comparten ideas u sugerencias para mejorar los procesos y los métodos de trabajo. Pocas veces estos tienen poder para poner en práctica las acciones que sugirieron.

e. Mi jefe inmediato superior trata de obtener información antes de tomar una decisión: Más eficiente y eficaz, debemos adoptar nuevos valores, buscar soluciones y no culpables, atacar las acciones y no las personas, gerencia inculcando el liderazgo participativo y no la obediencia, diseñar organigramas más horizontales y menos complejos, escuchar al trabajador de los niveles.

2.3. Sistema de Variables

| Variables | Dimensiones | Indicadores | Valoración |
|----------------------|---|--|---|
| Clima organizacional | <p>Potencial Humano.</p> <p>Diseño Organizacional</p> <p>Cultura de la Organización.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Motiva con recompensas o premios a los trabajadores por su desempeño profesional. • Utiliza las sanciones o castigos para superar los problemas. • Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas. • Mi jefe inmediato superior trata de obtener información antes de tomar una decisión. • Existencia de coordinación y comunicación fluida entre los trabajadores de la institución. • Existencia de capacitación y asesoría al personal de la institución para mejorar su desempeño. • Se hacen los esfuerzos por indagar las causas que originan los conflictos. • Se respeta la opinión de las partes involucradas en el conflicto. • Existe identificación de los trabajadores con la Misión de la institución. • Grado de identificación existente en la institución en relación con los objetivos institucionales. | <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Regularmente de acuerdo</p> <p>d) En desacuerdo</p> <p>e) Totalmente desacuerdo</p> <p>TD= 2 Puntos D= 1,5 Puntos RD = 1 Puntos ED= 0,5 Puntos TD=0,0 Puntos</p> |

CAPÍTULO III

METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Tipo de estudio:

El tipo de investigación al que corresponde el presente trabajo es Descriptivo Simple, de acuerdo a Hernandez (2010), consiste en la recolección de datos sin realizar la manipulación de la variable, en este caso se tomara en cuenta Clima Organizacional.

3.1.2. Diseño de investigación:

El diseño de investigación que se adecua es de tipo diagnóstico el cual nos ayudo a determinar el clima organizacional en los docentes. En donde no se construye ninguna situación, si no se observan situaciones ya existentes, no provocas intencionalmente en la investigación por quien la realiza.

El diseño es de diagnóstico representado gráficamente:

M.....O

Dónde:

M= Muestra de estudio.

O= Información recogida.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población de estudio de la presente investigación está constituida por los docentes de la Institución Educativa N° 50034 Ccorao San Sebastian - Cusco.

Tabla 1

Población de la muestra de Docentes de la Institución Educativa N° 50034 Ccorao San Sebastian - Cusco.

| CARGO | N° | TOTAL |
|--------------|----|-------|
| Docentes | 9 | 9 |
| TOTAL | 9 | 9 |

Fuente: CAP Institución Educativa N° 50034 Ccorao San Sebastián.

3.2.2. Muestra

No se utilizó fórmula para calcular el tamaño muestral por ser número de población pequeña, la cual está constituida por 9 docentes.

3.3. Técnicas e Instrumentos

La técnica e instrumento de investigación que se utilizara para la recolección de datos será según Encinas (1987), la encuesta es una técnica muy utilizada en investigación educacional como medio para obtener datos o información, que sólo pueden aportar los sujetos, sobre un determinado problema; constituye, a menudo, el único medio por el cual se puede obtener opiniones, conocer actitudes y recibir sugerencias para el mejoramiento de la educación.

Técnica: Durante el proceso de la presente investigación se empleó la siguiente técnica:

- **Cuestionario:** Se empleó para identificar el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa.

Instrumento: En el lapso del proceso de la investigación se empleó el siguiente instrumento.

- **Cuestionario:** Es el instrumento de investigación más usado cuando se estudia gran número de personas, ya que permite una respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de las personas que se les va aplicar este instrumento de investigación (Carrasco, 2006).

3.4. Plan de tratamiento de datos

Para el tratamiento de datos se tomó en cuenta los resultados obtenidos por los instrumentos de investigación aplicados en los Docentes de la Institución Educativa N° 50034 Ccorao San Sebastián - CUSCO, para luego obtener los diseños estadísticos como:

3.5. Diseño estadístico

- **Media aritmética:** Denominada también promedio, el cual se considera como un valor representativo del conjunto de datos que se está estudiando y caracteriza a toda una distribución. Se utilizó para encontrar el valor promedio de los puntajes del test.
- **Desviación estándar (S):** Esta medida de dispersión nos permitió medir el grado de normalidad de la distribución de los datos muestrales alrededor de la media aritmética, dentro de sus valores mínimo y máximo.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Resultados de la investigación

Considerando el baremo asumido se presentan los cuadros de distribución porcentual, para determinar el clima organizacional en los Docentes de la Institución Educativa N° 50034 Ccorao San Sebastián - CUSCO.

Tabla 2.
Baremo de investigación.

| ESCALA CUALITATIVA | ESCALA CUANTITATIVA |
|----------------------------|---------------------|
| CLIMA ORGANIZACIONAL | |
| a) Totalmente de acuerdo | (17-20) |
| b) De acuerdo | (14-16) |
| c) Regularmente de acuerdo | (11-13) |
| d) En desacuerdo | (06-10) |
| e) Totalmente desacuerdo | (00-05) |

Fuente: Sistema de variables.

Tabla 3.

Resultados obtenidos durante la permanencia en su Institución, siempre ha recibido algún incentivo o premio por su desempeño profesional.

| Rango | F | % |
|--------------------------------|---|-----|
| Totalmente de acuerdo | 0 | 0 |
| De acuerdo | 3 | 33 |
| Regularmente de acuerdo | 2 | 22 |
| En desacuerdo | 2 | 22 |
| Totalmente desacuerdo | 2 | 22 |
| Total | 9 | 100 |

Fuente: Resultados obtenidos del cuestionario.

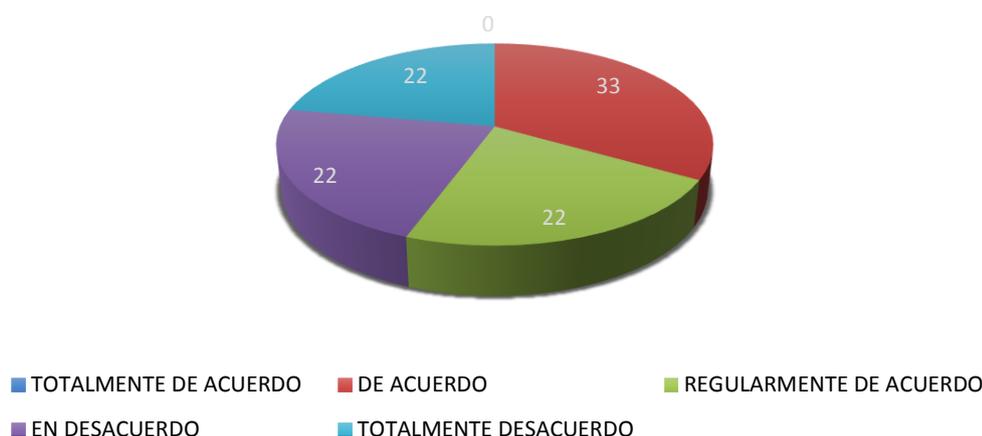


Figura 1. Resultados obtenidos durante la permanencia en su Institución, siempre ha recibido algún incentivo o premio por su desempeño profesional.

Fuente: Tabla 3.

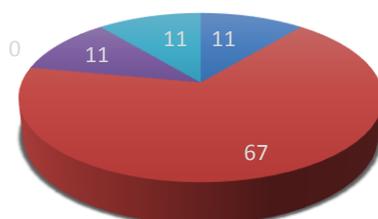
En los resultados obtenidos en la tabla 3 y figura 1 se puede observar que del 100% de docentes encuestados un 33% respondieron el rango de acuerdo en el resultado durante la permanencia en su institución, siempre ha recibido algún incentivo o premio por su desempeño profesional, indicando que si se encuentran motivados por el director así mismo también se puede observar que el 22% de docentes marcaron que se siente regularmente de acuerdo y un 22% en desacuerdo y totalmente desacuerdo, teniendo en cuenta que estos resultados van a influir en el liderazgo del director así como señala Lepeley, liderazgo es la ciencia de conducir una organización de la situación actual a una situación futura, comparativamente mejor, donde las personas son el principal factor de cambio.

Tabla 4.

Resultados obtenidos en su institución, se toma en cuenta las sanciones o castigos para superar los problemas que se presentan.

| Rango | F | % |
|-------------------------|----------|------------|
| Totalmente de acuerdo | 1 | 11 |
| De acuerdo | 6 | 67 |
| Regularmente de acuerdo | 0 | 0 |
| En desacuerdo | 1 | 11 |
| Totalmente desacuerdo | 1 | 11 |
| Total | 9 | 100 |

Fuente: Resultados obtenidos del cuestionario.



- TOTALMENTE DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- REGULARMENTE DE ACUERDO
- EN DESACUERDO
- TOTALMENTE DESACUERDO

Figura 2. Resultados obtenidos en su institución, se toma en cuenta las sanciones o castigos para superar los problemas que se presentan.

Fuente: Tabla 4.

En los resultados obtenidos en la tabla 4 y figura 2 se puede observar que del 100% de docentes encuestados un 67% respondieron de acuerdo en el resultado en su institución, se toma en cuenta las sanciones o castigos para superar los problemas que se presentan, también se puede observar que 11% de docentes marcaron que totalmente de acuerdo se sanciona o castiga superar los problemas que se presentan, en menores porcentajes se puede observar que el 11% marcaron que totalmente en desacuerdo y desacuerdo marcaron los docentes, teniendo en cuenta que en la instrucción se encuentra organizada y se toma en cuenta las decisiones en forma grupal y esta afirmación es considerada lógica, razonable y por supuesto compartida por todos aquellos que forman parte de una institución.

Tabla 5.

Resultados obtenidos de mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.

| Rango | F | % |
|-------------------------|----------|------------|
| Totalmente de acuerdo | 1 | 11 |
| De acuerdo | 8 | 89 |
| Regularmente de acuerdo | 0 | 0 |
| En desacuerdo | 0 | 0 |
| Totalmente desacuerdo | 0 | 0 |
| Total | 9 | 100 |

Fuente: Resultados obtenidos del cuestionario.



Figura 3. Resultados obtenidos de mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.

Fuente: Tabla 5.

En los resultados obtenidos en la tabla 5 y figura 3 se puede observar que del 100% de docentes encuestados un 89% respondieron de acuerdo en el resultado en su institución, se toma en cuenta que los compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas las sanciones o castigos para superar los problemas que se presentan, también se puede observar que 11% de docentes marcaron que totalmente de acuerdo se sanciona o castiga superar los problemas que se presentan, en menores porcentajes se puede observar que el 11% marcaron que totalmente en desacuerdo y desacuerdo marcaron los docentes, teniendo en cuenta que en la instrucción se encuentra organizada y se toma en cuenta las decisiones en forma grupal y esta afirmación es considerada lógica, razonable y por supuesto compartida por todos aquellos que forman parte de una institución.

Tabla 6.

Resultados obtenidos el jefe inmediato superior trata de obtener información antes de tomar una decisión.

| Rango | F | % |
|-------------------------|----------|------------|
| Totalmente de acuerdo | 3 | 33 |
| De acuerdo | 3 | 33 |
| Regularmente de acuerdo | 2 | 22 |
| En desacuerdo | 0 | 0 |
| Totalmente desacuerdo | 1 | 11 |
| Total | 9 | 100 |

Fuente: Resultados obtenidos del cuestionario.



Figura 4. Resultados obtenidos el jefe inmediato superior trata de obtener información antes de tomar una decisión.

Fuente: Tabla 6.

En los resultados obtenidos en la tabla 6 y figura 4 se puede observar que del 100% de docentes encuestados un 33% respondieron totalmente de acuerdo y de acuerdo, tomando en cuenta que el jefe inmediato superior trata de obtener información antes de tomar una decisión, también se puede observar que 22% de docentes marcaron que regularmente de acuerdo se sienten con las decisiones que el jefe inmediato, teniendo conocimiento que el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización, el clima se percibe en diferentes maneras por diferentes individuos. (Chiavenato, 1984, p.464); en los resultados obtenidos se puede ver que el directos de la Institución Educativa antes de tomas una decisión averigua y consulta con los docentes antes actuar, siendo así un amigo más del entorno estudiantil.

Tabla 7.

Resultados obtenidos existe una coordinación y comunicación fluida entre los trabajadores de su institución.

| Rango | F | % |
|-------------------------|----------|------------|
| Totalmente de acuerdo | 1 | 11 |
| De acuerdo | 7 | 78 |
| Regularmente de acuerdo | 1 | 11 |
| En desacuerdo | 0 | 0 |
| Totalmente desacuerdo | 0 | 0 |
| Total | 9 | 100 |

Fuente: Resultados obtenidos del cuestionario.

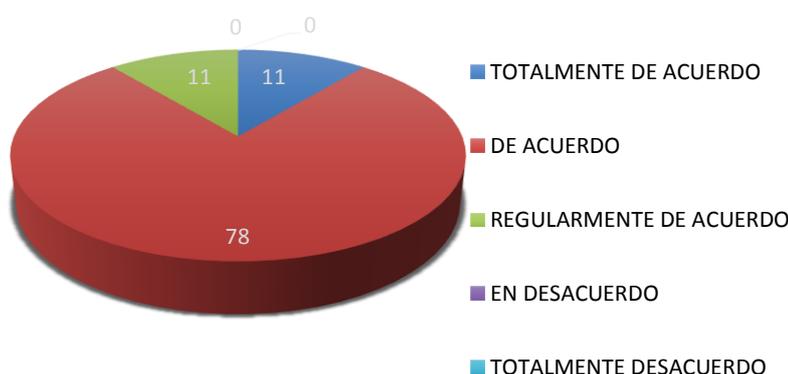


Figura 5. Resultados obtenidos existe una coordinación y comunicación fluida entre los trabajadores de su institución.

Fuente: Tabla 7.

En los resultados obtenidos en la tabla 7 y figura 5 se puede observar que del 100% de docentes encuestados un 78% respondieron de acuerdo, tomando en cuenta que existe una coordinación y comunicación fluida entre los trabajadores de su institución, también se puede observar que 11% de docentes marcaron totalmente de acuerdo y regularmente de acuerdo Lave y Wenger (1991) a la luz de las teorías del aprendizaje socioconstructivistas. Su campo de estudio se ocupaba de un fenómeno que siempre se había dado a lo largo de la historia en muchos tipos de agrupamientos sociales, especialmente en aquellas comunidades que compartían una misma tarea diaria; y esto parte de la comunicación es de gran ayuda para la comunicación, teniendo en cuenta que no existe rivalidades entre colegas.

Tabla 8.

Resultados obtenidos ha recibido permanentemente, asesoría y capacitación el personal de su institución para mejorar su desempeño.

| Rango | F | % |
|-------------------------|----------|------------|
| Totalmente de acuerdo | 1 | 11 |
| De acuerdo | 7 | 78 |
| Regularmente de acuerdo | 1 | 11 |
| En desacuerdo | 0 | 0 |
| Totalmente desacuerdo | 0 | 0 |
| Total | 9 | 100 |

Fuente: Resultados obtenidos del cuestionario.

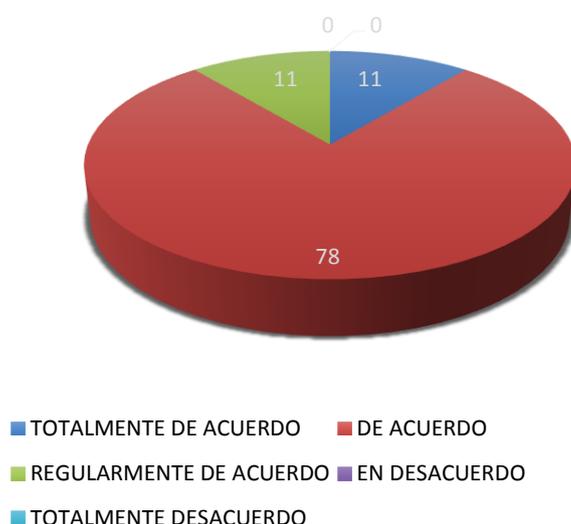


Figura 6. Resultados obtenidos ha recibido permanentemente, asesoría y capacitación el personal de su institución para mejorar su desempeño.

Fuente: Tabla 8.

En los resultados obtenidos en la tabla 8 y figura 6 se puede observar que del 100% de docentes encuestados un 78% respondieron de acuerdo, ha recibido permanentemente, asesoría y capacitación el personal de su institución para mejorar su desempeño, también se puede observar que 11% de docentes marcaron totalmente de acuerdo y regularmente de acuerdo, indicando que la asesoría y capacitación permanente es de ayuda para los estudiantes así como Brunner (2007), señala que los profesores son un factor esencial, tanto en el logro de la calidad como en la permanencia de los estudiantes en el sistema escolar, ya que ellos tienden a aprender nuevas tendencias de enseñanza.

Tabla 9.

Resultados obtenidos cuando se presenta un conflicto en la institución, hay un esfuerzo de la comunidad educativa por indagar las causas que lo originan, antes de tomar una decisión.

| Rango | F | % |
|-------------------------|----------|------------|
| Totalmente de acuerdo | 1 | 11 |
| De acuerdo | 7 | 78 |
| Regularmente de acuerdo | 1 | 11 |
| En desacuerdo | 0 | 0 |
| Totalmente desacuerdo | 0 | 0 |
| Total | 9 | 100 |

Fuente: Resultados obtenidos del cuestionario.



Figura 7. Resultados obtenidos cuando se presenta un conflicto en la institución, hay un esfuerzo de la comunidad educativa por indagar las causas que lo originan, antes de tomar una decisión.

Fuente: Tabla 9.

En los resultados obtenidos en la tabla 9 y figura 7 se puede observar que del 100% de docentes encuestados un 78% respondieron de acuerdo, cuando se presenta un conflicto en la institución, hay un esfuerzo de la comunidad educativa por indagar las causas que lo originan, antes de tomar una decisión, también se puede observar que 11% de docentes marcaron totalmente de acuerdo y regularmente de acuerdo, señalando que en la comunidad educativa con la presencia de un problema se reúnen para indagar las consecuencias y generar soluciones genuinas a un problema significa conocer cuáles son las causas reales del problema. Tomar acciones sin identificar cuales factores contribuyen al problema puede resultar en esfuerzos mal dirigidos. Esto le haría perder tiempo y recursos. Identificar las causas raíz también crea sentido de propiedad, esto es, experimentando el problema lo podrá entender mejor y obtener motivación para tratar con él o el causante del problema.

Tabla 10.

Resultados obtenidos al resolver los conflictos que se presentan en la institución, siempre se respeta la opinión de las partes involucradas.

| Rango | F | % |
|-------------------------|----------|------------|
| Totalmente de acuerdo | 2 | 22 |
| De acuerdo | 6 | 67 |
| Regularmente de acuerdo | 1 | 11 |
| En desacuerdo | 0 | 0 |
| Totalmente desacuerdo | 0 | 0 |
| Total | 9 | 100 |

Fuente: Resultados obtenidos del cuestionario.

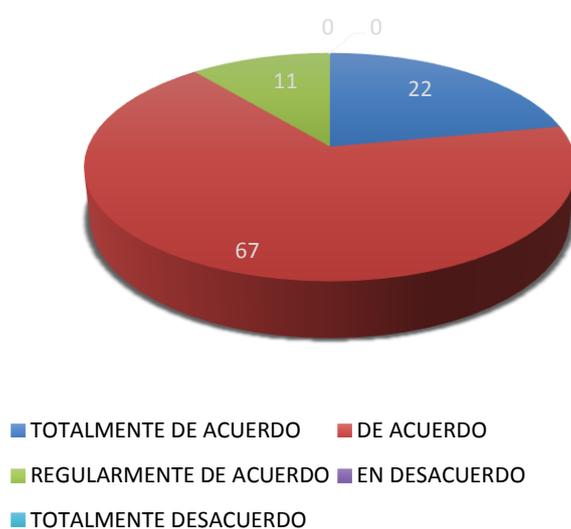


Figura 8. Resultados obtenidos al resolver los conflictos que se presentan en la institución, siempre se respeta la opinión de las partes involucradas.

Fuente: Tabla 10.

En los resultados obtenidos en la tabla 10 y figura 8 se puede observar que del 100% de docentes encuestados un 67% respondieron de acuerdo, resolver los conflictos que se presentan en la institución, siempre se respeta la opinión de las partes involucradas, antes de tomar una decisión, también se puede observar que 22% de docentes marcaron totalmente de acuerdo se encuentra en el momento que existe un problema tomas opiniones y decisiones para poder solucionar, sea opiniones de los involucrados en el problema, así dar mejores soluciones y mantener el clima organizacional en la Institución Educativa que ellos trabajan.

Tabla 11.

Resultados obtenidos los trabajadores se identifican con la misión de la institución.

| Rango | F | % |
|-------------------------|----------|------------|
| Totalmente de acuerdo | 2 | 22 |
| De acuerdo | 6 | 67 |
| Regularmente de acuerdo | 1 | 11 |
| En desacuerdo | 0 | 0 |
| Totalmente desacuerdo | 0 | 0 |
| Total | 9 | 100 |

Fuente: Resultados obtenidos del cuestionario.

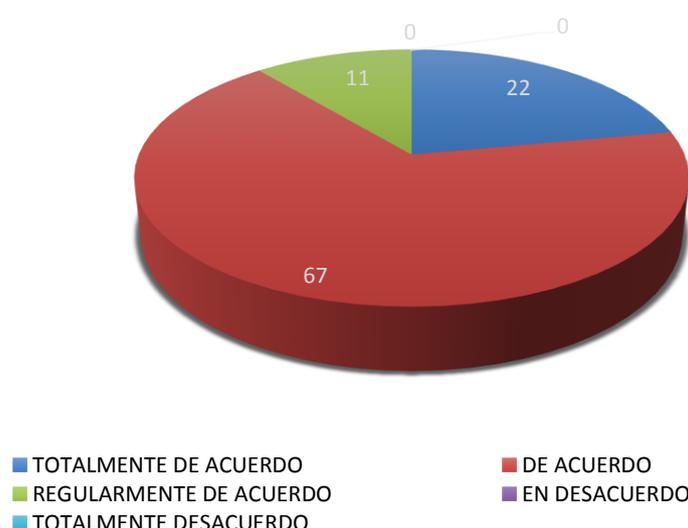


Figura 9. Resultados obtenidos los trabajadores se identifican con la misión de la institución.

Fuente: Tabla 11.

En los resultados obtenidos en la tabla 11 y figura 9 se puede observar que del 100% de docentes encuestados un 67% respondieron de acuerdo, los trabajadores se identifican con la misión de la institución, antes de tomar una decisión, también se puede observar que 22% de docentes marcaron totalmente de acuerdo se encuentra con la identificación con la misión de la Institución, cumpliendo las metas y objetivo con la Institución Educativa con la trabaja.

Tabla 12.

Resultados obtenidos el grado de identificación de los trabajadores de la institución, en relación con los objetivos institucionales es muy bueno.

| Rango | F | % |
|-------------------------|----------|------------|
| Totalmente de acuerdo | 3 | 33 |
| De acuerdo | 6 | 67 |
| Regularmente de acuerdo | 0 | 0 |
| En desacuerdo | 0 | 0 |
| Totalmente desacuerdo | 0 | 0 |
| Total | 9 | 100 |

Fuente: Resultados obtenidos del cuestionario.

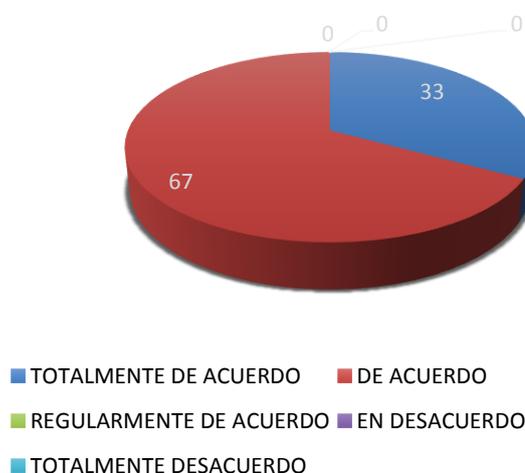


Figura 10. Resultados obtenidos el grado de identificación de los trabajadores de la institución, en relación con los objetivos institucionales es muy bueno.

Fuente: Tabla 12.

En los resultados obtenidos en la tabla 12 y figura 10 se puede observar que del 100% de docentes encuestados un 67% respondieron de acuerdo, el grado de identificación de los trabajadores de la institución, en relación con los objetivos institucionales es muy bueno, también se puede observar que 33% de docentes marcaron totalmente de acuerdo, siendo estos los porcentajes más elevados se puede determinar qué docentes cumplen con los requisitos indispensables en la formación de equipos de alto desempeño, organizaciones exitosas y óptimos modelos de gestión.

4.2. Resultados del diseño estadístico

| Estadísticos Clima Organizacional | | |
|--------------------------------------|----------|------|
| N | Válido | 9 |
| | Perdidos | 0 |
| Media | | 3,78 |
| Mediana | | 4,00 |
| Moda | | 4 |
| Desviación estándar | | ,667 |
| Varianza | | ,444 |
| Mínimo | | 3 |
| Máximo | | 5 |

| | Estadísticos descriptivos | | | | |
|-----------------------------|---------------------------|--------|--------|-------|---------------------|
| | N | Mínimo | Máximo | Media | Desviación estándar |
| Clima Organizacional | 9 | 3 | 5 | 3,78 | ,667 |
| N válido (por lista) | 9 | | | | |

| Clima Organizacional | | | | |
|-------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| VÁLIDOS | | | | |
| REGULARMENTE DE ACUERDO | 3 | 33,3 | 33,3 | 33,3 |
| DE ACUERDO | 5 | 55,6 | 55,6 | 88,9 |
| TOTALMENTE DE ACUERDO | 1 | 11,1 | 11,1 | 100,0 |
| Total | 9 | 100,0 | 100,0 | |

Interpretación

Se puede observar en el cuadro que el 55.6% que es el porcentaje más elevado respondieron que se encuentran de acuerdo con el Clima Organizacional en la Institución Educativa, también se puede observar que el 33.3% de docentes se encuentran regularmente de acuerdo con el clima organizacional de la Institución Educativa N° 50034 Ccorao San Sebastián - Cusco, así como Gómez (2001) que concluye que la consolidación de las relaciones y recompensa o consideraciones del director o grupo jerárquico a los docentes o empleados es muy importante para mejorar el clima organizacional; de la misma forma cumple el directo de la Institución Educativa que dirige, ya que los Docentes se encuentra satisfechos en el lugar que trabaja.

CONCLUSIONES

- Primera:** Los docentes de la Institución Educativa N° 50034 Ccorao San Sebastián de Cusco, después de haber obtenido los resultados de clima organizacional, se puede observar que el 55.6% que es el porcentaje más elevado, señalan que los docentes se encuentran de acuerdo al clima organizacional que ellos perciben en su centro de trabajo indicando que el ambiente es apto para poder desenvolverse en lo profesional además les permite satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad educativa, en consecuencia a mejor clima organizacional mejor será el desempeño docente.
- Segunda:** En el nivel de potencial humano se puede observar que es regular, encontrando señalo en los cuadros con un 22% que señalaron los docentes de la Institución Educativa N° 50034 Ccorao San Sebastián de Cusco.
- Tercera:** El diseño y cultura organización es positivo ya antes de tomar decisiones consultan en forma grupal para poder tener mejores soluciones forman, identificándose con la misión y objetivos de la Institución Educativa que ellos trabajan.

RECOMENDACIONES

- Primera:** La UGEL Cusco, para que realice cursos de capacitación y talleres de capacitación de Clima Organizacional, para Docentes y Directores de las Instituciones Educativas y para poder desarrollar mejores ambientes de trabajo.
- Segunda:* A los Directores de las Instituciones Educativas de la ciudad de Cusco, para que implementen nuevas tendencias de Clima Organizacional, para los Docentes de las Instituciones Educativas que trabajan y lograr un mejor rendimiento académico durante todo el año escolar.
- Tercera:** A los futuros tesisistas para que puedan implementar nuevas técnicas de Clima Organizacional para un mejor funcionamiento de las Instituciones Educativas de la ciudad de Cusco.

BIBLIOGRAFÍA

- Amoros, E. (2007). *Comportamiento organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. USAT Escuela de Economía. Chiclayo.
- Bustamante G. (2007). *La comunicación interna en una organización escolar y sus implicancias en el proceso de gestión educativa. Tesis para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Graduados.
- Bracho, C. (1989) *Clima Organizacional*.
- Chávez A. D. y Montenegro F. G. (2002). *Gestión de recursos Financieros*. Lima UCV.
- Charaja C., F. (2011). *El MAPIC en la metodología de investigación*. Puno: Edit. Sagitario impresores.
- Chiavenato, I. (2007). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Thomson.
- Da Silva, R. (1995). *El clima organizacional en ambiente psicológico*
- Estanqueiro, A. (2006). *Principios de comunicación interpersonal*. (1 ed) Madrid: Narcea.
- Hernández S., R. et al. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL.
- Mejía A. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. Centro de Producción Editorial e Imprenta de la UNMSM.
- Vara J. (2008). *La tesis de maestría en educación*. Primera edición. Editorial Universidad de San Martín de Porres. Lima, Perú.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 50034 CCORAO SAN SEBASTIAN - CUSCO

| Planteamiento del problema | Objetivos | Variable | Dimensiones | Indicadores | Estadística |
|---|--|-----------------------------|---|---|--|
| P. General | O. General | CLIMA ORGANIZACIONAL | | <ul style="list-style-type: none"> Motiva con recompensas o premios a los trabajadores por su desempeño profesional. Utiliza las sanciones o castigos para superar los problemas. | <p>m.....o dónde: m= muestra de estudio. o= información recogida.</p> |
| ¿Cómo es el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 50034 Ccorao San Sebastián - Cusco? | Identificar el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 50034 Ccorao San Sebastián - Cusco. | | | | |
| P. Específicos | O. Específicos | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo es el potencial Humano en los docentes de la Institución Educativa? ¿Qué diseño y cultura organización predomina en los docentes de la Institución Educativa | <ul style="list-style-type: none"> Determinar el potencial Humano en los docentes de la Institución Educativa. Identificar el diseño y cultura organización predomina en los docentes de la Institución Educativa. | | <p>Potencial Humano.</p> <ul style="list-style-type: none"> Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas. Mi jefe inmediato superior trata de obtener información antes de tomar una decisión. <p>Diseño Organizacional</p> <p>Cultura de la Organización</p> <ul style="list-style-type: none"> Existencia de coordinación y comunicación fluida entre los trabajadores de la institución. Existencia de capacitación y asesoría al personal de la institución para mejorar su desempeño. Se hacen los esfuerzos por indagar las causas que originan los conflictos. Se respeta la opinión de las partes involucradas en el conflicto. Existe identificación de los trabajadores con la Misión de la institución. Grado de identificación existente en la institución en relación con los objetivos institucionales. | | |

CLIMA ORGANIZACIONAL**I. PARTE INFORMATIVA****1.1. INSTITUCIÓN EDUCATIVA:****1.2. ESPECIALIDAD PROFESIONAL:**.....**1.3. CONDICIÓN LABORAL:**

Nombrado () Contratado () Otra Condición.....

1.4. FECHA DE LA ENCUESTA:

II. INSTRUCCIÓN: Señor(a) profesor(a), le solicito que marque con una exis (x) la alternativa que según criterio personal corresponde a la verdad o realidad. Sus respuestas serán solo utilizadas para decisiones científicas. Por eso se le agradecerá anticipadamente por la colaboración que brinda al desarrollo de la ciencia.

1. Durante la permanencia en su institución, siempre ha recibido algún incentivo o premio por su desempeño profesional.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Regularmente de acuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente desacuerdo

2. En su institución, se toma en cuenta las sanciones o castigos para superar los problemas que se presentan.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Regularmente de acuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente desacuerdo

3. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Regularmente de acuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente desacuerdo

4. El jefe inmediato superior trata de obtener información antes de tomar una decisión.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Regularmente de acuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente desacuerdo

5. **Existe una coordinación y comunicación fluida entre los trabajadores de su institución.**
 - a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Regularmente de acuerdo
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente desacuerdo

6. **Ha recibido permanentemente, asesoría y capacitación el personal de su institución para mejorar su desempeño.**
 - a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Regularmente de acuerdo
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente desacuerdo

7. **Cuando se presenta un conflicto en la institución, hay un esfuerzo de la comunidad educativa por indagar las causas que lo originan, antes de tomar una decisión.**
 - a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Regularmente de acuerdo
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente desacuerdo

8. **Al resolver los conflictos que se presentan en la institución, siempre se respeta la opinión de las partes involucradas.**
 - a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Regularmente de acuerdo
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente desacuerdo

9. **Los trabajadores se identifican con la Misión de la Institución.**
 - a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Regularmente de acuerdo
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente desacuerdo

10. **El grado de identificación de los trabajadores de la institución, en relación con los objetivos institucionales es muy bueno.**
 - a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Regularmente de acuerdo
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente desacuerdo