



UNAP



**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA**

**“CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
ESTATALES Y PRIVADAS DEL NIVEL PRIMARIO DE LA LOCALIDAD
DE IQUITOS - 2012”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN
EDUCACIÓN. MENCIÓN GESTIÓN EDUCATIVA**

**AUTOR (es): CACHIQUE TAPULLIMA, Carmen Rosa
PANDURO MENDOZA, Liliana Karina**

ASESOR: Dr. JUAN DE DIOS JARA IBARRA

IQUITOS - PERÚ 2016



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Con Resolución Directoral N° 0149-2012-EPG-UNAP, se designa como Jurado evaluador y dictaminador del proyecto de tesis: “CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES Y PRIVADAS DEL NIVEL PRIMARIO DE LA LOCALIDAD DE IQUITOS - 2012”, a los siguientes profesionales:

- | | |
|---------------------------------|------------|
| Dr. Rúsel Américo Pizango Paima | Presidente |
| Mgr. Tito Ronar Rengifo Flores | Miembro |
| Mgr. Roberto Ramos Ruíz | Miembro |

A los once días del mes de febrero del 2015, a horas 11:00 a.m., en el Auditorio de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, se constituyó el Jurado evaluador y dictaminador, para presenciar y evaluar la exposición de la tesis titulada: “CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES Y PRIVADAS DEL NIVEL PRIMARIO DE LA LOCALIDAD DE IQUITOS - 2012”, presentado por las egresadas: CARMEN ROSA CACHIQUE TAPULLIMA y LILIANA KARINA PANDURO MENDOZA, como requisito para optar el Grado Académico de MAGÍSTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria y el Estatuto General de la UNAP.

Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron:

absueltas satisfactoriamente

El Jurado, después de la deliberación correspondiente en privado, llegó a las siguientes conclusiones:

1. La Sustentación es: *Aprobada por unanimidad*
2. Observaciones : *Ninguna*

En fe de lo actuado los miembros del Jurado suscriben la presente acta por cuadruplicado.

Seguidamente, el Presidente de Jurado dio por concluida la sustentación, siendo las *11:30 a.m.*

Con lo cual, se les declara a las sustentantes *aptas* para recibir el Grado Académico de MAGÍSTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA.

[Signature]
Dr. Rúsel Américo Pizango Paima
Presidente

[Signature]
Mgr. Tito Ronar Rengifo Flores
Miembro

[Signature]
Mgr. Roberto Ramos Ruíz
Miembro

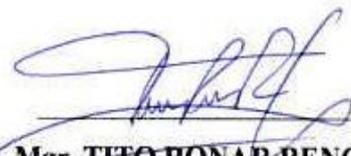
**TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA DEL DÍA 11 de febrero del
2015, EN EL AUDITORIO DE LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA, EN LA CIUDAD DE
IQUITOS - PERÚ.**

**SECCIÓN : MAESTRÍA
MENCIÓN : GESTIÓN EDUCATIVA**

MIEMBROS DEL JURADO



**Dr. RUSSEL AMÉRICO PIZANGO PAIMA
PRESIDENTE DEL JURADO**



**Mgr. TITO RONAR RENGIFO FLORES
MIEMBRO DEL JURADO**



**Mgr. ROBERTO RAMOS RUIZ
MIEMBRO DEL JURADO**



**Dr. JUAN DE DIOS JARA IBARRA
ASESOR**

**FEBRERO - 2015
IQUITOS - PERÚ**

Dedicatoria

A mis padres: Pedro y Zulema por sus grandes esfuerzos realizados para brindarme estudio de educación universitaria y por todos los valores éticos, morales y cristianos enseñados desde mi niñez, a mis hermanas y a mi esposo por haber decidido compartir conmigo el resto de sus días.

Carmen Rosa

A mi madre Ángela por su apoyo en el logro de mis metas personales y profesionales. A mis hermanos por su comprensión y apoyo. A mis hijos Ángel, Carlos y Leonardo por ser la fuente inagotable de mi inspiración para lograr mis metas.

Liliana Karina

Reconocimiento

Nuestro sincero reconocimiento a nuestros maestros y maestras de la escuela de posgrado por habernos impartidos sus conocimientos con mucho esfuerzo y paciencia.

A nuestro asesor Dr. Juan de Dios Jara Ibarra por el gran apoyo en la elaboración, revisión y comentarios a la presenta redacción.

RESUMEN

“CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES Y PRIVADAS DEL NIVEL PRIMARIO DE LA LOCALIDAD DE IQUITOS-2012”

De marzo hasta junio de 2012, se realizó el estudio Clima Organizacional en Las Instituciones Educativas Estatales y Privadas del Nivel Primario de la Localidad de Iquitos, realizándose 1 muestreo de 1 día de duración por institución educativa en fechas no consecutivas la técnica de recolección de datos empleado fue encuesta mediante cuestionarios validados y confiables.

Los resultados obtenidos referente al clima organizacional en instituciones educativas estatales fueron 28 es decir el 93.3% desfavorable y solo 2 instituciones es decir el 6,7% favorable. Referente a instituciones educativas privadas 15 es decir el 57,7% desfavorable y 11 es decir el 42,3% favorable. La prueba de Chi-cuadrado de Pearson = 9.93; $\alpha = 0.05$, p_valor = 0.002.

Palabras Claves: Clima Organizacional, cuestionarios, estatales, privados

ABSTRACT

CLIMATE ORGANIZATIONAL IN THE EDUCATIONAL INSTITUTIONS STATERS AND PREVAILED OF THE PRIMARY LEVEL OF IQUITOS LOCALITY – 2012

Of March to June 2012, came true the study Climate Organizational in The Institutions Educational Staters and Prevailed of the Primary level of Iquitos's Locality, coming true 1 1- day sampling of duration for educational institution in disjoint dates the collecting data technique used was intervening opinion poll questionnaires validated and reliable. The aftermaths obtained relating to climate they were Organizational in educational institutions state 28 that is the 93.3% Unfavorable and alone 2 institutions that is the 6,7% favorable. Relating to educational institutions prevailed 15 that is the 57,7% Unfavorable and alone 11 institutions that is the 42,3% favorable. The test of Chi-cuadrado de Pearson = 9.93; $\alpha = 0.05$, $p_value = 0.002$

Key words: Climate Organizational, questionnaires, staters, private

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTOS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE CUADROS - TABLAS	xi

CAPÍTULO I

1.1 INTRODUCCIÓN	01
1.2 PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	03
1.3 OBJETIVOS	04
1.3.1. Objetivo General	04
1.3.2. Objetivos Específicos	04

CAPÍTULO II

2.1. MARCO TEÓRICO	05
2.1.1. Antecedentes	05
2.1.2. Bases Teóricas	08
2.1.2.1. Clima organizacional	08
2.1.2.2. Elementos del clima organizacional	09
2.1.2.3. Características del clima organizacional	10
2.1.2.4. Indicadores del clima organizacional	10
2.1.2.4.1. Estructura	10
2.1.2.4.2. Responsabilidad	10
2.1.2.4.3. Recompensa	10
2.1.2.4.4. Desafío	10
2.1.2.4.5. Relaciones	10
2.1.2.4.6. Cooperación	10
2.1.2.4.7. Estándares	11
2.1.2.4.8. Conflicto	11
2.1.2.4.9. Identidad	11
2.1.2.5. Otras formas de clasificar los indicadores	11

2.1.2.6. Funciones del clima organizacional	11
2.1.2.6.1. Desvinculación	11
2.1.2.6.2. Obstaculización	11
2.1.2.6.3. Esprit	12
2.1.2.6.4. Intimidad	12
2.1.2.6.5. Alejamiento	12
2.1.2.6.6. Énfasis	12
2.1.2.6.7. Empuje	12
2.1.2.6.8. Consideración	12
2.1.2.6.9. Estructura	12
2.1.2.6.10. Responsabilidad	12
2.1.2.6.11. Recompensa	12
2.1.2.6.12. Riesgo	12
2.1.2.6.13. Cordialidad	12
2.1.2.6.14. Apoyo	13
2.1.2.6.15. Normas	13
2.1.2.6.16. Conflicto	13
2.1.2.6.17. Identidad	13
2.1.2.6.18. Conflicto e inconsecuencia	13
2.1.2.6.19. Formalización	13
2.1.2.6.20. Adecuación de la planeación	13
2.1.2.6.21. Selección basada en capacidad y Desempeño	13
2.1.2.6.22. Tolerancia a los errores	13
2.1.3. Marco Conceptual	14
2.2 DEFINICIONES OPERACIONALES	15
2.2.1. Identificación de Variables	15
2.2.2. Definición de Variables	15
2.2.3. Indicadores e Índices	16
2.3HIPÓTESIS	17
CAPÍTULO III	18
3. METODOLOGÍA	18
3.1 Método de investigación	18
3.2 Diseños de investigación	18

3.3 Población y muestra	18
3.4 Técnicas e instrumentos	20
3.5 Procedimientos de recolección de datos	20
3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de Datos	20
3.7 Protección de los derechos humanos	20
CAPÍTULO IV	21
RESULTADOS	21
CAPÍTULO V	26
DISCUSIÓN	26
CAPÍTULO VI	27
PROPUESTA	27
CAPÍTULO VII	28
CONCLUSIONES	28
CAPÍTULO VIII	29
RECOMENDACIONES	29
CAPÍTULO IX	30
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFIA	30
DESCRIPCIÓN DE LAS PÁGINAS COMPLEMENTARIAS	31
ANEXOS O APÉNDICES	32
Cuestionario N° 1	33
Cuestionario N° 2	35

ÍNDICE DE CUADROS - TABLAS

N°	TITULO	Pág.
01.	Instituciones Educativas Estatales del nivel primario según Indicadores del clima organizacional	21
02.	Instituciones Educativas Estatales del nivel primario según Clima organizacional	22
03.	Instituciones Educativas Privadas del nivel primario según Indicadores del clima organizacional	23
04.	Instituciones Educativas Privadas del nivel primario según clima organizacional	24
05.	Instituciones Educativas del nivel primario por tipo de institución según clima organizacional	25

CAPÍTULO I

1.1. INTRODUCCIÓN

En las instituciones educativas existen conflictos interpersonales entre el personal docente y administrativo debido a que no se emplean herramientas estratégicas que permitan establecer un buen clima organizacional, originando que no se logre con eficiencia la visión institucional.

Hablar de clima organizacional no solo implica una mayor riqueza en los estudios organizacionales al adoptar los conocimientos y metodologías de otras disciplinas como la sociología, la antropología y la psicología, ni el mero análisis positivista de variables, en la búsqueda por elevar la productividad y la calidad; la cuestión va más allá, implica reformular la serie de ideas que han regido los paradigmas conductuales organizacionales y que resultan ser, la mayoría de las veces, homogeneizadores, universalistas y lineales. Sin duda, al hacer el mejor uso de esa reformulación para el desarrollo organizacional, estaremos hablando no sólo de una mejora sustancial en la institución, sino también en la sociedad.

Por lo expuesto existen razones suficientes por la que el clima institucional es fundamental en el estudio de las organizaciones, la necesidad de crear un estilo propio de gestión, con base en el reconocimiento de los diversos procesos y conductas culturales y con una clara definición de las estrategias de desarrollo, relacionadas con el logro de la productividad y calidad desde una perspectiva integral.

Sin embargo, al emprender esta tarea lo primero que salta a la vista es la casi total ausencia de estudios metodológicos para abordar la heterogeneidad de lo que en administración se denomina “clima organizacional”. Pues los modelos que se utilizan, en su mayoría, suelen homogeneizar las diferencias de las sociedades, lo que se traduce en una absorción transnacional de los procesos simbólicos, marginando las culturas locales.

Un cambio de enfoque metodológico que revalide la diferencia, sería útil para la comprensión de la dinámica organizacional de los países subdesarrollados, incidiría directamente en el estilo de dirigir y comenzaríamos a darnos cuenta de que debemos concebir al ser humano inmerso en una totalidad, que le reclama responsabilidad y compromiso consigo mismo. La cultura es primordial en el análisis organizacional y es hacia esta comprensión que debemos dirigirnos en los próximos años con una mirada renovada.

Por tanto, debe reconocerse la función clave que cumple el ámbito cultural al elaborar y transmitir símbolos de identidad individual y social, así como al ser instrumento de análisis

y comprensión que hace posible encontrar un sentido propio para la construcción de una modernidad latinoamericana en momentos de crisis que llevan a cuestionar, en muchos casos, la modernidad occidental. Los estilos gerenciales a acordes con la idiosincrasia y la cultura de cada país.

La elaboración de esta investigación efectuara, una aportación de carácter teórico, que desde luego, implica evidencia empírica: ayudara al esclarecimiento de un constructo complejo y dinámico como lo es el clima organizacional y sus indicadores: desafío, relaciones, cooperación, conflictos e identidad que han sido incluidas de acuerdo a nuestra realidad para evaluarlo. El clima organizacional ha sido uno de los factores más importantes para el desarrollo de una institución educativa en todo sus ámbitos: productivo, administrativo estructural y evolutivo. Resulta un elemento clave para explicar el comportamiento humano en el trabajo.

Esta investigación será un documento de trabajo para la toma de decisiones de las instituciones objeto de estudio , esta investigación nos permite establecer comparaciones del clima organizacional entre las I.E. estatales y privadas de la localidad de Iquitos, así como una propuesta para reforzar los factores positivos y sustituir los factores negativos en propuestas que beneficien tanto a los docentes como a la institución, y logrando de esta manera un mayor compromiso con la calidad y excelencia.

Las instituciones educativas con un clima organizacional deficiente pueden pero con dificultad aspirar a ser mejores, puesto que su recurso más valiosos se encuentra desintegrado, incomunicado, insatisfecho, preocupado y desmotivado. Es un requisito previo para cualquier esfuerzo de cambio.

1.2. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN

La situación actual de esta nueva era liderada por la información y el conocimiento ha modificado el rumbo de la gestión de la calidad educativa. Las iniciativas para aplicar los diferentes enfoques de gestión de la calidad en este sector ya son numerosas; sin embargo, esta actividad requiere de una interdependencia con otras áreas. Así, quienes trabajan en gestión de la calidad necesitan estar en mayor contacto con las ciencias humanas, pues las tendencias sugieren un componente más humano en los diferentes modelos de gestión de la calidad a proponer y el clima organizacional es un factor determinante en la modelación de la gestión de la calidad.

Esta realidad también está presente en las instituciones educativas del nivel primario, sean estos Estatales y Privados de la localidad de Iquitos, por lo que formulamos el siguiente problema **Problema General**

¿Cómo es el clima organizacional en las Instituciones Educativas Estatales y Privadas del nivel primario, de la localidad de Iquitos-2012?

Problemas específicos.

- ✓ ¿Cómo es el clima organizacional en las Instituciones Educativas Estatales del nivel primario de la Localidad de Iquitos-2012?
- ✓ ¿Cómo es el clima organizacional en las Instituciones Educativas Privadas del nivel primario de la Localidad de Iquitos-2012?
- ✓ ¿Qué diferencia existe entre el clima organizacional de las Instituciones Educativas Estatales y Privadas del nivel primario de la Localidad de Iquitos-2012?

1.3. OBJETIVOS:

1.3.1. Objetivo General

Describir el clima organizacional en las Instituciones Educativas Estatales y Privadas del nivel primario de la Localidad de Iquitos-2012

1.3.2. Objetivos Específicos

- ✓ Identificar el clima organizacional en las Instituciones Educativas Estatales del nivel primario de la Localidad de Iquitos-2012.
- ✓ Identificar el clima organizacional de las Instituciones Educativas Privadas del nivel primario de la Localidad de Iquitos-2012.
- ✓ Establecer la diferencia del clima organizacional entre las Instituciones Educativas Estatales y las Privadas del nivel primario de la Localidad de Iquitos-2012.

CAPÍTULO II

2.1. MARCO TEÓRICO.

2.1.1. Antecedentes.

RODRÍGUEZ, N. (2005), en su trabajo de investigación titulado “El Clima Escolar”, en Lima - Perú, concluye: “La evaluación sistemática del clima debe identificar las características negativas, deficiencias y fuentes de problemas. El diseño de un programa de intervención exige tener en cuenta las dimensiones del clima, los elementos que lo determinan (participación, liderazgo, conflictos, cambios, relaciones interpersonales etc.). El perfeccionamiento y mejora del clima exigirá modificar las condiciones de aquellos elementos institucionales, determinantes de las características del clima valoradas negativamente”.

ARTEAGA CHIGNE, Victoria, (2006) en su estudio Grado de relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los trabajadores de la institución educativa nacional “a” de Trujillo – Perú concluye: La investigación descriptiva correlacional estudia el Grado de Relación entre Liderazgo, las Relaciones Interpersonales y el Clima organizacional percibido por los Trabajadores de la Institución Educativa Nacional “A”. Se buscó demostrar que liderazgo, las relaciones interpersonales y el clima organizacional tienen una relación directa. Se contó con una muestra de 4 directivos, 6 jerárquicos, 58 docentes y 08 administrativos. Se utilizó, el diseño correlacionar; el método cuantitativo; una encuesta con 3 partes: Una de liderazgo; una de relaciones interpersonales y otra de clima organizacional. El cuestionario fue elaborado dándose la validez y confiabilidad estadística. La conclusión general a la que hemos llegado es que existe una relación directa entre liderazgo y las relaciones interpersonales y el clima organizacional. La prueba estadística del chi cuadrado arrojó un valor $p < 0.05$.

MEJÍAS A, Agustín REYES S, Oscar ARZOLA H, Minerva (2006) en su estudio medición del clima organizacional en Instituciones de educación superior – México concluye que: El instrumento CLIOUNing es una herramienta eficaz para gestionar el clima organizacional universitario. La versión original de 37 variables presentó índices de consistencia (alfa de Cronbach) mayores a 0,90. La versión definitiva de 11 variables, arrojó valores superiores a 0,88 para el caso global, y superiores a 0,73 para las dimensiones identificadas, en todos los casos estudiados. El instrumento CLIOUNing propuesto es una escala fiable para medir el clima organizacional en las respectivas instituciones de educación

superior. El clima organizacional percibido por el personal de las diferentes instituciones se puede dimensionar en tres (03) factores, la Gestión Institucional con cuatro (04) variables, los Retos Personales con tres (03) variables y la Interacción entre esos dos factores representada por cuatro (04) variables. Las pruebas estadísticas realizadas, con alto nivel de significación, permiten concluir que el instrumento CLIOUNing presenta validez de contenido, de criterio y de concepto. El instrumento CLIOUNing se puede usar para medir el clima organizacional en las instituciones bajo estudio, y previa determinación de la adecuación y adaptaciones pertinentes, en otras instituciones de educación superior similares.

PÉREZ DE MALDONADO Isabel, MALDONADO PÉREZ Marisabel, BUSTAMANTE UZCATEGUI Suleima, (2008), en su Artículo “Clima organizacional en Instituciones Educativas”, ha sido elaborado con el propósito de discutir el clima organizacional y la gerencia en el contexto de los cambios organizacionales. Se presenta una síntesis parcial de la abundante literatura que existe sobre el tema. El abordaje es general, de modo que la discusión se realiza sobre los conocimientos y las experiencias de trabajo con organizaciones que muestran el resultado de 527 evaluaciones del clima, en las cuales se evidencia la influencia de la acción gerencial sobre la calidad del clima organizacional, siendo está cuantificada y ubicada en un intervalo porcentual, que oscila entre el 50% y 70%. Se subraya la necesidad de que el gerente gestione el clima en su organización, vista en su totalidad, o sea un departamento o un grupo de trabajo. Esa gestión del clima deberá realizarla con mayor empeño, si desea emprender un proceso de cambio partiendo de la premisa que ser promotor de cambios es un rol gerencial, cuyo éxito en el desempeño estará determinado por la calidad del clima organizacional.

GONZALES M., RENGIFO Tito (2008), en su investigación “El clima organizacional y su relación con el desempeño de la gestión directiva en las instituciones educativas publicas secundarias de Iquitos -2008” Concluye que la relación entre el clima institucional y las funciones de gestión institucional es deficiente, ya que se aprecia relación entre ambas variables, dado que a una deficiente gestión directiva el clima organizacional también es deficiente para verificar la relación observada entre el clima organizacional y la gestión institucional se utilizó la prueba estadística no paramétrica de libre distribución chi cuadrada de Pearson con factor de corrección, nivel de confianza al 95% y nivel de significancia para contrastar la hipótesis planteada $P < 0,05$ la misma que dio los siguientes resultados:

$\chi^2=17,472;p<<0,000$, lo que indica que existe una relación significativa entre el clima institucional y la gestión institucional.

2.1.2. Bases Teóricas.

2.1.2.1. Clima organizacional

Tagiuri y Litwin (citado por Denison, 2000:23) expresan que “El clima organizacional es una cualidad relativamente permanente del ambiente interno de una organización que: (a) experimentan sus miembros, (b) influye en su comportamiento y (c) se puede describir en función de los valores de un conjunto particular de características (o actitudes) de la organización”. De acuerdo con Fernández y Asensio (citados por Martín y cols., 1998:20), se entiende al clima como:

1. Tono o atmósfera general del centro educativo o de clase, percibido fundamentalmente por los estudiantes. Dentro de esta línea algunos evaluadores incluyen además la percepción de los profesores y más excepcionalmente, otros miembros de la comunidad educativa.
2. El clima entendido como cualidad organizativa. Es una concepción que parte de la consideración de la institución educativa como una organización y que, consecuentemente, utiliza como principal fuente de información a directivos y profesores, esto es, personas conocedoras de los entresijos que marcan el funcionamiento de la I.E.”

En las conceptualizaciones de clima organizacional arriba mencionadas se puede observar que se presentan diferentes informantes claves de la institución.

Recordemos que no se trata de clima áulico sino de clima organizacional cuyos informantes claves de mayor importancia por tener un acercamiento y vivencia diaria con los procesos organizacionales son los directivos (coordinadores y supervisores) juntos con los profesores, de ahí que no es de gran interés que los alumnos sean informantes claves para este fin; sin embargo, no se niega la percepción que pudieran tener los alumnos y padres de familia dentro de los procesos organizacionales, pues ésta puede ser valiosa para explicar algunos aspectos del clima organizacional.

Martín y cols. (2000:10) menciona que: “El término Clima, es un concepto metafórico derivado de la metodología, adquirió relevancia en el ámbito social cuando las empresas empezaron a dar importancia a los aspectos relacionados con un ambiente de trabajo positivo y satisfactorio para conseguir, en última instancia, una mayor productividad en términos no solo cuantitativos, sino sobre todo la calidad de los aspectos”.

Goncalves (2000) menciona que el clima organizacional dentro de las instituciones se refleja en las estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación y

estilo de liderazgo. Estos dos últimos de acuerdo con Brunet (2004) se ubican en los procesos organizacionales, que sería la parte que interesa investigar en el presente trabajo, no obstante se reconoce que las estructuras organizacionales tienen un peso específico en la percepción de las personas, es por ello que estos procesos le dan el carácter de un fenómeno complejo a estudiar, ya que hay múltiples variables por investigar.

De acuerdo con Chiavenato y cols. (2001:119-120) “el clima organizacional” es la cualidad o propiedad del ambiente percibido o experimentado por los miembros de la organización en su comportamiento”. Este concepto aporta un elemento que ayuda a comprender que el clima organizacional en esencia nos remite a la percepción de los que integran una organización, por lo que da lugar a tomar en cuenta distintas fuentes de información de los integrantes de una institución.

Por otra parte hay definiciones que refieren al clima organizacional como un conjunto de condiciones que existen y tienen un impacto sobre el comportamiento del individuo. La primera definición se ubica en un estado psicológico individual como la satisfacción y la otra que dice que el clima es un conjunto objetivo de circunstancias como la estructura organizacional.

Retomando este orden de ideas, ahora se puede conceptualizar el clima organizacional como: La percepción individual y colectiva que tienen los directivos y profesores de las Instituciones Educativas, producto de sus vivencias e interacciones en el trabajo que desarrollan diariamente en las Instituciones Educativas y que afectan su desempeño laboral.

2.1.2.2. Elementos del clima organizacional

El Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.

Clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral. El Clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.

Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa. El Clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

2.1.2.3. Características del clima organizacional

Las características del sistema organizacional generan un determinado Clima Organizacional.

Este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

2.1.2.4. Indicadores del clima organizacional

Litwin y Stinger postulan la existencia de nueve indicadores que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como:

2.1.2.4.1. Estructura

Representa la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites 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.

2.1.2.4.2. Responsabilidad. Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.

2.1.2.4.3. Recompensa. 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.

2.1.2.4.4. Desafío. Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

2.1.2.4.5. Relaciones. Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

2.1.2.4.6. Cooperación. Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.

2.1.2.4.7. Estándares. Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento.

2.1.2.4.8. Conflicto. Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

2.1.2.4.9. Identidad. Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

El conocimiento del Clima Organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen. La importancia de esta información se basa en la comprobación de que el Clima Organizacional influye en el comportamiento manifiesto de los miembros, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional, entre otros. **2.1.2.5. Otras formas de clasificar los indicadores.**

Otros autores sugieren medir el Clima Organizacional por medio de los siguientes indicadores:

- Actitudes hacia la compañía y la gerencia de la empresa.
- Actitudes hacia las oportunidades de ascenso.
- Actitudes hacia el contenido del puesto.
- Actitudes hacia la supervisión.
- Actitudes hacia las recompensas financieras.
- Actitudes hacia las condiciones de trabajo.
- Actitudes hacia los compañeros de trabajo.

2.1.2.6. Funciones del clima organizacional

2.1.2.6.1. Desvinculación. Lograr que grupo que actúa mecánicamente; un grupo que "no está vinculado" con la tarea que realiza se comprometa.

2.1.2.6.2. Obstaculización. Lograr que el sentimiento que tienen los miembros de que están agobiados con deberes de rutina y otros requisitos que se consideran inútiles. No se está facilitando su trabajo, Se vuelvan útiles.

2.1.2.6.3. Esprit. Es un indicador de espíritu de trabajo. Los miembros sienten que sus necesidades sociales se están atendiendo y al mismo tiempo están gozando del sentimiento de la tarea cumplida.

2.1.2.6.4. Intimidad. Que los trabajadores gocen de relaciones sociales amistosas. Esta es un indicador de satisfacción de necesidades sociales, no necesariamente asociada a la realización de la tarea.

2.1.2.6.5. Alejamiento. Se refiere a un comportamiento administrativo caracterizado como informal. Describe una reducción de la distancia "emocional" entre el jefe y sus colaboradores.

2.1.2.6.6. Énfasis. En la producción Se refiere al comportamiento administrativo caracterizado por supervisión estrecha. La administración es Medianamente directiva, sensible a la retroalimentación.

2.1.2.6.7. Empuje. Se refiere al comportamiento administrativo caracterizado por esfuerzos para "hacer mover a la organización", y para motivar con el ejemplo. El comportamiento se orienta a la tarea y les merece a los miembros una opinión favorable.

2.1.2.6.8. Consideración. Este comportamiento se caracteriza por la inclinación a tratar a los miembros como seres humanos y hacer algo para ellos en términos humanos.

2.1.2.6.9. Estructura. Las opiniones de los trabajadores acerca de las limitaciones que hay en el grupo, se refieren a cuántas reglas, reglamentos y procedimientos hay; ¿se insiste en el papeleo " y el conducto regular, o hay una atmósfera abierta e informal?

2.1.2.6.11. Responsabilidad. El sentimiento de ser cada uno su propio jefe; no tener que estar consultando todas sus decisiones; cuando se tiene un trabajo que hacer, saber que es su trabajo.

2.1.2.6.11. Recompensa. El sentimiento de que a uno se le recompensa por hacer bien su trabajo; énfasis en el reconocimiento positivo más bien que en sanciones. Se percibe equidad en las políticas de paga y promoción.

2.1.2.6.12. Riesgo. El sentido de riesgo e incitación en el oficio y en la organización; ¿Se insiste en correr riesgos calculados o es preferible no arriesgarse en nada?

2.1.2.6.13. Cordialidad. El sentimiento general de camaradería que prevalece en la atmósfera del grupo de trabajo; el énfasis en lo que quiere cada uno; la permanencia de grupos sociales amistosos e informales.

2.1.2.6.14. Apoyo. La ayuda percibida de los gerentes y otros empleados del grupo; énfasis en el apoyo mutuo, desde arriba y desde abajo.

2.1.2.6.15. Normas. La importancia percibida de metas implícitas y explícitas, y normas de desempeño; el énfasis en hacer un buen trabajo; el estímulo que representan las metas personales y de grupo.

2.1.2.6.16. Conflicto. El sentimiento de que los jefes y los colaboradores quieren oír diferentes opiniones; el énfasis en que los problemas salgan a la luz y no permanezcan escondidos o se disimulen.

2.1.2.6.17. Identidad. El sentimiento de que uno pertenece a la compañía y es un miembro valioso de un equipo de trabajo; la importancia que se atribuye a ese espíritu.

2.1.2.6.18. Conflicto e inconsecuencia. El grado en que las políticas, procedimientos, normas de ejecución, e instrucciones son contradictorias o no se aplican uniformemente.

2.1.2.6.19. Formalización. El grado en que se formalizan explícitamente las políticas de prácticas normales y las responsabilidades de cada posición.

2.1.2.6.20. Adecuación de la planeación. El grado en que los planes se ven como adecuados para lograr los objetivos del trabajo.

2.1.2.6.21. Selección basada en capacidad y Desempeño. El grado en que los criterios de selección se basan en la capacidad y el desempeño, más bien que en política, personalidad, o grados académicos.

2.1.2.6.22. Tolerancia a los errores. El grado en que los errores se tratan en una forma de apoyo y de aprendizaje, más bien que en una forma amenazante, punitiva o inclinada a culpar.

2.1.3. Marco Conceptual.

El clima organizacional. Es un concepto de la psicología industrial-organizacional, ampliamente utilizado en ambientes empresariales y educativos, su contenido, análisis e interpretación están determinados por la orientación que el investigador da al estudio. En los niveles educativos la aplicación de este concepto ha sido relativamente nueva, surge como una necesidad para comprender el comportamiento del individuo dentro de la organización educativa. Martínez (2001)

2.2 DEFINICIONES OPERACIONALES

2.2.1. Identificación de Variables

Variable estudio (aleatoria): Clima organizacional

Variable fijo: Tipo de institución, cuyo resultado final es Pública o Privada.

2.2.2. Definición de variables

El clima organizacional es una variable teórica y sus indicadores un compuesto de sub variables que en conjunto muestran una visión general de la organización.

Un clima organizacional bien estructurado, planificado y con un perfil satisfactorio puede hacer de una organización una organización exitosa. Es por ello que la evaluación sistemática del clima organizacional nos permite conocer el estado (favorable y/o desfavorable) de la institución.

Indicadores de la variable:

1. Desafío.- Es la medida en que los docentes perciben que la institución educativa los convoca a ser cada vez mejores.
2. Relaciones.- Se refiere a la percepción que el personal docente tiene, respecto a las relaciones interpersonales y al ambiente emocional que prima al interior de la Institución Educativa.
3. Cooperación.-Es la percepción que tiene el personal de la Institución Educativa. El apoyo e información que recibe de parte de sus compañeros y directivos.
4. Conflictos.-se refiere si hay o no libertad en la Institución Educativa para plantar los problemas abiertamente y expresar opiniones discrepantes, ya que ello permite sacar los conflictos a la luz y resolverlos.
5. Identidad.-Es el sentimiento de formar parte de la Institución Educativa, de ser un miembro valiosos del equipo.

2.2.3. Indicadores e índices

OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE DEL ESTUDIO				
HIPÓTESIS	VARIABLE	INDICADORES	ÍTEMES	ÍNDICE
Existe significativa diferencia del clima organizacional entre las Instituciones Educativas Estatales y las Privadas de la localidad de Iquitos, 2012.	CLIMA ORGANIZACIONAL	<p>1. Desafío. Es la medida en que los docentes perciben que la institución educativa los convoca a ser cada vez mejores.</p> <p>2. Relaciones. Se refiere a la percepción que el personal docente tiene, respecto a las relaciones interpersonales y al ambiente emocional que prima al interior de la Institución Educativa.</p> <p>3. Cooperación. Es la percepción que tiene el personal de la Institución Educativa. El apoyo e información que recibe de parte de sus compañeros y directivos.</p> <p>4. Conflictos. Se refiere si hay o no libertad en la Institución Educativa para plantar los problemas abiertamente y expresar opiniones discrepantes, ya que ello permite sacar los conflictos a la luz y resolverlos.</p> <p>5. Identidad. Es el sentimiento de formar parte de la Institución Educativa, de ser un miembro valioso del equipo.</p>	<p>1. Los directivos han aceptado sus propuestas para mejorar el funcionamiento de esta Institución Educativa.</p> <p>2. Se adaptan rápidamente a las nuevas innovaciones.</p> <p>3. Existe actualización Docente.</p> <p>4. Mantienen un alto estándar de desempeño Laboral.</p> <p>5. Desarrollan propuestas innovadoras.</p> <p>6. Existe una buena comunicación entre la comunidad educativa, dirigido a lograr las metas establecidas</p> <p>7. Su superior inmediato consulta con usted al tomar una decisión importante.</p> <p>8. Ha comunicado usted errores, dudas o dificultades que se le han presentado en el desarrollo de su trabajo.</p> <p>9. Se consulta las opiniones y sugerencias del personal al tomar decisiones importantes.</p> <p>10. Las asignaciones de sus labores y sus respectivos procedimientos son claramente comunicados.</p> <p>11. Se consulta las opiniones y sugerencias del personal al tomar decisiones importantes</p> <p>12. Existe buena relación entre los miembros de la I.E.</p> <p>13. Existe empatía entre los miembros de La comunidad Educativa.</p> <p>14. Siente usted apoyo por parte de los compañeros para la realización de su trabajo.</p> <p>15. Ha comunicado usted errores, dudas o dificultades que se le han presentado en el desarrollo de su trabajo.</p> <p>16. Existe una relación de amistad ente usted y su superior inmediato.</p> <p>17. Se plantean los problemas abiertamente</p> <p>18. Los miembros de la comunidad educativa son distantes.</p> <p>19. Aceptan críticas con cordura.</p> <p>20. Se siente orgulloso de pertenecer a la I.E.</p> <p>21. Se siente orgulloso de pertenecer a la I.E.</p> <p>22. Realmente te interesa el futuro de la I.E.</p> <p>23. Existe reconocimiento por el desempeño laboral</p> <p>24. Se siente satisfecho con el estilo de liderazgo de sus superiores.</p> <p>25. Se identifica con la misión y visión de la I.E. para lograr las metas establecidas.</p>	<p>Desfavorable</p> <p>Favorable</p>

2.3 HIPÓTESIS

Existe significativa diferencia del clima organizacional entre las instituciones educativas Estatales y las Privadas del nivel primario de la localidad de Iquitos – 2012.

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA:

3.1. Método de investigación

El estudio es de enfoque cuantitativo de investigación porque las preguntas de investigación fueron sobre cuestiones específicas, se revisó lo que se ha investigado anteriormente, se sometió a prueba la hipótesis mediante el empleo de los diseños de investigación apropiados; se usó la recolección de datos para probar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico.

La investigación de acuerdo al nivel de conocimiento que se adquirió pertenece a una investigación correlacional, con 1 variable.

La investigación es de tipo relacional, es decir, No son estudios de causa y efecto; la estadística solo demuestra dependencia entre eventos (asociación sin relación de dependencia) en nuestro caso .se pretende comparar la variable Clima Organizacional y el tipo o clase de instituciones Educativas del Distrito de Iquitos 2012.

3.2. Diseños de investigación.

La investigación presenta el diseño **No Experimental Transversal-Relacional**, porque no se manipulan deliberadamente las variables los fenómenos se observarán tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos.

3.3. Población y muestra.

3.3.1. Población:

Unidad de estudio : N = 58 Instituciones educativas Unidades
informantes :

Docentes = 1020

Personal administrativo = 247

Padres de familia = 16842

3.3.2. Muestra

Unidad de estudio: n=56

Unidad informante: La muestra es probabilística- Muestreo Aleatorio estratificado con afijación proporcional.

$$n = \frac{Z^2_{\alpha/2} p q N}{E^2(N-1) + Z^2 p q} \longrightarrow \text{FINITA}$$

Docentes = 147

Administrativos = 153

PPFF= 378

Cuadro 1. Instituciones Educativas De Iquitos.

N°	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	DOCENTES		ADMINIST.		PP.FF.	
		NH	nh	NH	nh	NH	Nh
1	60054" JOSÉSILFO ALVÁN DEL CASTILLO"	13	02	03	02	280	06
2	I.E. N° 60050 - REPUBLICA DE VENEZUELA	27	04	03	02	180	04
3	60055 "SERAFIN FILOMENO"	8	01	04	02	280	06
4	60060 "CESAR CALVO DE ARAUJO"	27	04	05	03	320	07
5	60194 SANTA ROSA	18	03	05	03	200	04
6	61010 "FERNANDO LORES TENAZOA"	29	04	06	04	400	09
7	COLEGIO PARTICULAR "SAN AGUSTIN"-IQUITOS	15	02	15	09	450	10
8	PARROQUIAL "NUESTRA SEÑORA DE FATIMA"	16	02	01	01	380	08
9	METODO PERUANO	5	01	01	01	75	02
10	PARROQUIAL "NUESTRA SEÑORA DE LORETO"	21	03	05	03	500	11
11	60744"IGN. CARMELA BAOS RÍOS"	4	01	01	01	54	01
12	61004	30	04	17	10	900	20
13	601066 ""MONITOR HUÁSCAR"	28	04	07	04	300	07
14	6010156 "ANDRÉS AVELINO CÁCERES"	18	03	04	02	150	03
15	60053 "GRAL. EP. AUGUSTO FREYTE GARCÍA"	24	03	09	06	150	03
16	60747"DIVINO MAESTRO"	36	05	06	04	500	11
17	60756 "CLAVERITO"	31	04	05	03	700	16
18	60188 "SIMON BOLIVAR"	29	04	02	01	400	09
19	60001 "MENELEO MEZA LÓPEZ"	19	03	05	03	180	04
20	60002 ANTONIO ÁLVAREZ VÁSQUEZ	15	02	05	03	200	04
21	60012 "ESTHER ANGULO DE PASQUEL"	18	03	04	02	170	04
22	60007 "BRASIL"	16	02	05	03	194	04
23	60008 "AMADA PÉREZ DE GÓMEZ"	17	02	05	03	178	04
24	60019-SAN MARTIN DE PORRES	24	03	05	03	554	12
25	60020 "JORGE CHÁVEZ"	09	01	04	02	121	03
26	60023	18	03	04	02	280	06
27	60793" TUPAC AMARU"	52	07	08	05	769	17
28	61001 CLUB DE LEONES	32	04	06	04	500	11
29	61002-"ANDRÉS BELLO"	08	01	01	01	69	02
30	61003 - MARIA AUXILIADORA	19	03	05	03	260	06
31	61008 "JUAN BAUTISTA MORÍ ROSALES"	23	03	06	04	356	08
32	60826 "ELEODORO BUSTAMANTE LÓPEZ"	18	03	04	02	266	06
33	60946 "M.O.R.B."	42	06	07	04	700	16
34	SAGRADO CORAZÓN	42	06	08	05	1560	35
35	601088 "BENEDICTO ARÉVALO RODRÍGUEZ"	06	01	01	01	124	03
36	601092 "FRANCISCO BOLOGNESI CERVANTES"	12	02	04	02	160	04
37	I.E...E. CRISTO REDENTOR	07	01	03	02	87	02
38	I.E...E. CRISTO REY	05	01	02	01	80	02
39	I.E.P.P.M. "CRISTO LIBERADOR"	04	01	01	01	40	01
40	FRAY MARTIN DE PORRES	04	01	01	01	79	02
41	CEP. SAN FRANCISCO DE ASIS	10	01	04	02	220	05
42	COLEGIO COOPERATIVO "CÉSAR VALLEJO"	20	03	05	03	450	10
43	FAP. "FRANCISCO SECADA VIGNETTA"	08	01	00	00	205	05
44	601411 "MELVIN JONES"	18	03	04	02	175	04
45	I.E.I.P.S.G.N.E. "ROSA DE AMÉRICA"	26	04	06	04	350	08
46	REMANENTE DE DIOS	05	01	01	01	80	02
47	I.E.G.N.E. I.E.P. "PLAZA 28 E JULIO"	06	01	01	01	75	02
48	JEAN PIAGET	08	01	01	01	170	04
49	BETANIA	07	01	03	02	99	02
50	SAN ANTONIO DE PADUA	06	01	01	01	69	02
51	601555 "TARAPACÁ"	06	01	05	03	100	02
52	I.E.I.P.G.N.E "SANTA CECILIA"	06	01	01	01	80	02
53	CRISTIANO ECOLOGISTA KAIROS	20	03	05	03	400	09
54	IEP ALELUYA	15	02	04	02	300	07
55	I.E.I.P.G.N.E. SAN ANTONIO	06	01	00	00	70	02
56	LA CIENTIFICA	06	01	01	01	93	02
57	I.E.P.I.P.S. CORPUS CHRISTI ENGLIS SCHOOL	22	03	06	04	260	06
58	I.E.P.I.P.S. "DIVINO NIÑO"	36	05	06	04	500	11
	TOTAL	1020	147	247	153	16842	378

3.4. Técnicas e instrumentos

La técnica que se empleó fue la encuesta por muestreo.

El instrumento: cuestionario validado y confiable.

3.5. Procedimientos de recolección de datos.

- a. Se solicitó autorización a los Directores de las Instituciones Educativas
- b. Se Aplicó el instrumento de recolección de datos.
- c. Se Organizó la información.

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de Datos.

Se preparó la base de datos para cada unidad informante: Docente, personal administrativo y padres de familia, en el programa Pasw Statistics versión 19, se construyó la base de datos para la unidad de estudio que son las instituciones, haciendo uso de medidas de resumen (media ponderada, desviación estándar).

La presentación de la información mediante tablas de distribución de frecuencias absolutas y porcentuales y para contrastar nuestra hipótesis tablas de contingencia y la prueba de Chi cuadrado de homogeneidad.

3.7. Protección de los derechos humanos

Se tuvo en cuenta los derechos de autor, se tuvo en cuenta las consideraciones éticas, derechos de privacidad, de anonimidad, confidencialidad, protección a la integridad física y moral; así como el consentimiento informado. Así mismo el rigor científico del estudio, además del derecho a la intimidad en la aplicación del instrumento de recolección de datos y se consideró los criterios de credibilidad, y auditabilidad. La credibilidad entendida como todo aquello que el investigador debe hacer para garantizar la calidad de la información y por ende, que los resultados del estudio representen el fenómeno investigado desde la perspectiva de los sujetos de investigación. La auditabilidad, comprendida como el conjunto de actividades, que tanto el investigador como el asesor de tesis, realizara para lograr que la investigación se desarrolle dentro de los estándares académicos y de consenso en el ámbito de la investigación cualitativa.

Con relación a los aspectos éticos se describir el proceso para lograr el consentimiento informado y garantizar el respeto de los derechos de los sujetos de investigación conforme a la reglamentación internacional, nacional y local.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

Tabla 1. Instituciones Educativas Estatales del nivel primario según Indicadores del clima organizacional

Desafío	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	28	93,3
Favorable	2	6,7
Total	30	100,0
Relaciones	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	28	93,3
Favorable	2	6,7
Total	30	100,0
Cooperación	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	27	90,0
Favorable	3	10,0
Total	30	100,0
Conflicto	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	30	100,0
Identidad	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	25	83,3
Favorable	5	16,7
Total	30	100,0

En la tabla N° 1 se observa el 93.3% de las Instituciones Educativas Estatales del nivel primario pertenecen a la categoría desfavorable del indicador desafío y relaciones respectivamente, por otro lado el 90% de las Instituciones tienen la categoría desfavorable con respecto al indicador cooperación. Con respecto a la identidad el 83.3% de las Instituciones Educativas Estatales del nivel primario pertenecen a la categoría desfavorable. Lo que nos llama la atención es que en el 100% de las instituciones el conflicto es desfavorable.

Tabla 2. Instituciones Educativas Estatales del nivel primario según Clima organizacional

Clima organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	28	93,3
Favorable	2	6,7
Total	30	100,0

En el tabla N° 2 se observa que el 93.3% de Instituciones Educativas Estatales del nivel primario presentan un clima organizacional desfavorable.

Tabla 3. Instituciones Educativas Privadas del nivel primario según Indicadores del clima organizacional

Desafío	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	18	69,2
Favorable	8	30,8
Total	26	100,0
Relaciones	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	14	53,8
Favorable	12	46,2
Total	26	100,0
Cooperación	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	15	57,7
Favorable	11	42,3
Total	26	100,0
Conflicto	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	20	76,9
Favorable	6	23,1
Total	26	100,0
Identidad	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	17	65,4
Favorable	9	34,6
Total	26	100,0

En la tabla N° 3 se observa el 76.9% de las Instituciones Educativas Privadas del nivel primario pertenecen a la categoría desfavorable en cuanto al indicador conflicto, el 69.2% de las Instituciones tienen la categoría desfavorable con respecto al indicador desafío. Con respecto a la identidad el 65.4% de las Instituciones Educativas Estatales del nivel primario pertenecen a la categoría desfavorable. 57.7% y 53.8% de las Instituciones Educativas Estatales del nivel primario pertenecen a la categoría desfavorable a los indicadores cooperación y relaciones respectivamente.

Tabla 4. Instituciones Educativas Privadas del nivel primario según clima organizacional

Clima organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	15	57,7
Favorable	11	42,3
Total	26	100,0

En la tabla N° 4 se observa que el 57,7% de las Instituciones Educativas Privadas del nivel primario presentan un clima organizacional desfavorable.

Tabla 5. Instituciones Educativas del nivel primario por tipo de institución según clima organizacional

Clima organizacional	Tipo de institución		Total
	Estatal	Privada	
Desfavorable	28 93,3%	15 57,7%	43 76,8%
Favorable	2 6,7%	11 42,3%	13 23,2%
Total	30 100,0%	26 100,0%	56 100,0%

Chi-cuadrado de Pearson = 9.93; $\alpha = 0.05$, p_valor = 0.002

En la tabla se muestra que el 93.3% del 100% de las estatales presentan un clima organizacional desfavorable en comparación que el 57.7% del 100% de los privados presentan un clima organizacional desfavorable.

Para probar nuestra hipótesis “existe diferencia entre el clima organizacional de las instituciones educativas Estatales y las Privadas del nivel primario de la localidad de Iquitos – 2012”, hemos hecho uso de la prueba no paramétrica la prueba de Chi cuadrado de homogeneidad; donde el p-valor =0.002< α =0.05. Por lo que aceptamos nuestra hipótesis.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

Nuestros resultados de que el clima organizacional es desfavorable en las instituciones educativas estatales, como también en las privadas, pero es necesario resaltar que el porcentaje de la categoría desfavorable es mayor en las instituciones estatales que las privadas; coincidimos con Pérez, Isabel cuando sostiene la necesidad de que el gerente gestione el clima en su organización, vista en su totalidad, o sea un departamento o un grupo de trabajo. Esa gestión del clima deberá realizarla con mayor empeño, si desea emprender un proceso de cambio partiendo de la premisa que ser promotor de cambios es un rol gerencial, cuyo éxito en el desempeño estará determinado por la calidad del clima organizacional, si contrastamos en nuestra realidad se observa que en la instituciones privadas son las que más se aplican teniendo en cuenta los indicadores: desafío, relaciones (que incluyen: poca confianza, poco apoyo emocional y poco interés en escuchar al otro y resolver los problemas que se le plantean, conducen a comunicaciones deficientes e inadecuadas y producen tensiones psicológicas y sentimientos de insatisfacción en el trabajo). Cooperación, conflicto e identidad.

Por otro lado las proporciones de desfavorable son diferentes entre las instituciones educativas y privadas. Coincidimos con algunos autores en cuanto a las actitudes: hacia la compañía y la gerencia de la empresa, hacia las oportunidades de ascenso, hacia el contenido del puesto, hacia la supervisión, hacia las recompensas financieras, hacia las condiciones de trabajo, hacia los compañeros de trabajo, etc. Por lo tanto las instituciones privadas presentan menor porcentaje de clima organizacional desfavorable en comparación a las instituciones estatales.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Existen los siguientes enfoques de gestión:

1. **Enfoque Burocrático.** Se caracteriza por el excesivo centralismo de carácter reglamentario, la autoridad basada en la jerarquía y el autoritarismo, los mecanismos de acceso basados en el empirismo y politicismo y ante el evidente papeleo se complementan el desgano, deshonestidad, inexperiencia, etc. Es cuestionable su aplicación, pero continua vigente en muchas Instituciones Educativas¹.
2. **Enfoque Sistémico.** Se caracteriza porque los diversos elementos que intervienen en la educación, se integran y organizan para interactuar armónica y cordialmente para el logro de los objetivos educacionales. Es un enfoque que mantiene vigencia. El sector constituye un conjunto -convencional- delimitado de funciones socioeconómicas homogéneas (educación, salud, etc.), las cuales son orientadas por el Gobierno como ente político-normativo². En función de este concepto se puede afirmar que la educación, en cuanto sector, constituye una serie (de funciones llevadas a cabo por el esfuerzo horizontal de otras entidades de la nación, que en conjunto deben conducir al desarrollo educativo del país.
3. **Enfoque Gerencial.** Se caracteriza porque amplia, actualiza e innova los aspectos técnico – prácticos inherentes las funciones de planificación, organización, dirección y control, que construyen las funciones básicas para conducir una entidad educativa y obtener óptimos resultados. Este enfoque encamina una modalidad ágil, flexible, oportuna y decisiva contrario al enfoque tradicional³.

Llevado al sector educación como una organización implica diversas acepciones en su uso: identificar un cuerpo social (entidad, institución), un estado de disposición u orden, pero sobre todo significa la función administrativa que es el objeto de nuestro estudio.

Sobre la base de esto; solo puede ser posible vinculando el Enfoque Gerencial. Lo que significa que las instituciones educativas deben desarrollar su organización bajo una línea gerencial, si queremos lograr rendimientos altos y sostener esos rendimientos en el tiempo.

La propuesta en ese sentido es un enfoque gerencial con rendimientos altos.

¹ Gallegos Alvarado, Juan Alberto. (1999). *Legislación y Administración Educativa*. Lima: San Marcos. P276, 228p.

² Alvarado Oyarce, Otoniel y otros. *Diagnóstico de la administración regional Lima: ESAP, 1979, p.29.* ³ Alvarado Oyarce, O. (1999). *Gestión Educativa, 1/Ed. Fondo de desarrollo editorial. Lima 217p.*

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES

1. El clima organizacional en las Instituciones Educativas Estatales del nivel primario de la Localidad de Iquitos-2012 es desfavorable (93.3%). Desafío (93.3%), Relaciones (93.3%), Cooperación (909.0%), Conflictos (100%) e Identidad (83.3%)
2. El clima organizacional en las Instituciones Educativas Privadas del nivel primario de la Localidad de Iquitos-2012 es desfavorable (57.7%). Desafío (69.2%), Relaciones (53.8%), Cooperación (57.7%), Conflictos (76.9%) e Identidad (65.4%)
3. Existe diferencia significativa entre el clima organizacional de las Instituciones Educativas Estatales y Privadas del nivel primario de la Localidad de Iquitos-2012.

CAPÍTULO VIII

RECOMENDACIONES

Al concluir el siguiente estudio se recomienda lo siguiente:

1. A las autoridades de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades (FCEH) de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana y de otras universidades privadas, que promuevan programas de capacitación sobre estrategias de mejoramiento del Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del nivel primario sean estatales y privadas de la ciudad de Iquitos.
2. A los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades (FCEH) de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana y de otras universidades privadas, que promuevan y ejecuten proyectos de investigación orientados al estudio del Clima Organizacional en Instituciones Educativas estatales y privadas de la ciudad de Iquitos.
3. A los funcionarios de la DREL que implementen capacitaciones orientadas al mejoramiento del Clima organizacional en las Instituciones educativas de su circunscripción.
4. A los directores de instituciones Educativas estatales y privadas evaluar el clima organizacional de las mismas, con la finalidad de que se puedan tomar decisiones adecuadas a fin de que puedan evitar conflictos laborales de la comunidad educativa en las Instituciones Educativas estatales y privadas.
5. A los docentes de las instituciones Educativas estatales y privadas mejorar sus relaciones interpersonales, con la finalidad de que exista un favorable clima organizacional a fin de que puedan aplacar conflictos laborales de la comunidad educativa en las Instituciones Educativas estatales y privadas.

CAPÍTULO IX

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFIA

-  **Álvarez, G. (2000).** El constructo “Clima organizacional”: Concepto, teorías, acciones investigaciones y resultados relevantes. Rev. Interamericana de Psicología Ocupacional, Vol. 11, N° 1y 2.
-  **Brunet, L. (2000).** El Clima de Trabajo en las Organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias. México: Editorial Trillas.
-  **Hernandez, Sampieri (2000)**”metodología de la investigación México, D.F.: Editorial litográfico Ingramex.
-  **Gonçalves, A. (2000).** Fundamentos del clima organizacional. Sociedad americana para la sociedad. Recuperado el 7 de mayo del 2003 en <http://www.gestiopolis.com/recursos/sociales/documentos/fulldocs/rrhh/clio.htm>.
-  **Chiavenato y colbs. (2001:119-120)** “el clima Organizacional” <http://www.gestiopolis.com/recursos/>
-  **N. Rodríguez (2005),** en su trabajo de investigación titulado “El Clima Escolar”, Lima – Perú.
-  **Mejías A, Agustín Reyes S, Oscar Arzola H, Minerva (2006)** Tesis “medición del clima organizacional en Instituciones de educación superior “– México.
-  **Arteaga Chigne, Victoria, (2006)** Tesis “Grado de relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los trabajadores de la institución educativa nacional “A” de Trujillo – Perú.
-  **Pérez de Maldonado Isabel, Maldonado Pérez Marisabel, Bustamante Uzcategui Suleima, (2008),** en su Artículo “Clima organizacional en Instituciones Educativas”.
-  **Gonzales M., Rengifo Tito (2008),** en su investigación “El clima organizacional y su relación con el desempeño de la gestión directiva en las instituciones educativas publicas secundarias de Iquitos -2008”

DESCRIPCIÓN DE LAS PÁGINAS COMPLEMENTARIAS

ANEXOS O APÉNDICES



Escuela de **Postgrado**

MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA

“Clima organizacional en las Instituciones Educativas del nivel primario Estatales y Privadas de la Localidad de Iquitos-2012”

Anexo 01: Cuestionario

(Para Docentes y Administrativos de Instituciones Educativas Estatales y Privadas de Iquitos– 2012)

CÓDIGO: -----

I. PRESENTACIÓN

El presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre el Clima Organizacional, motivo por el cual, mucho agradeceremos a usted responder las preguntas con objetividad y sinceridad que amerita el caso. Las respuestas serán manejadas con estricta confidencialidad y con fines estadísticos relacionados con la investigación que estamos realizando para validar la Tesis de Maestría en Gestión Educativa.

II. DATOS GENERALES

1. Institución educativa : -----
2. Tipo de institución educativa Estatal () Privada ()
3. Turno: Mañana () Tarde () Noche ()
3. Sexo: Masculino () Femenino ()
4. Edad: -----años
5. Tiempo de servicios: -----años.
6. Cargo que Desempeña: -----

III. INSTRUCCIONES

- ✓ Lea cuidadosamente cada formulación antes de responder. Marque con una equis (x) el número que mejor exprese su opinión, de acuerdo a la siguiente escala: 5-**Siempre**, 4-**Casi Siempre**, 3-**Algunas veces**, 2-**Casi Nunca**, 1-**Nunca**

IV. CONTENIDO

Ítem	Preguntas	5	4	3	2	1
	DESAFIO					
1	Los directivos toman en cuenta su propuesta para mejorar el funcionamiento de la Institución Educativa.					
2	El personal se adapta rápidamente a las nuevas innovaciones.					
3	Existe actualización continua y permanente del personal que labora en la I.E.					
4	Mantienen un alto estándar de desempeño Laboral.					
5	Desarrollan propuestas innovadoras.					
6	Resulta fácil y agradable adaptarse a los cambios en la Institución educativa.					
7	Mantienen una cultura organizacional fuerte.					
8	Existe un sistema de comunicación e información fluida y oportuna.(Información, Relaciones Humanas, etc.)					
9	Se conoce las condiciones actuales en que se desarrolla la I.E. y se ha previsto a mediano y largo plazo.					
10	Ejecutan estrategias para el desarrollo de la autoestima y otros valores.					
11	El trabajo es un reto diario y no una tarea más.					
12	Las buenas ideas que surgen se realizan.					
13	El director tiene objetivos ambiciosos para mejorar la calidad educativa.					
14	El personal conoce bien las metas de la I.E.					
15	Recibe la capacitación adecuada y oportuna para alcanzar las nuevas demandas en el trabajo.					
	RELACIONES					
16	Existen muy buenas relaciones entre los miembros de la comunidad educativa.					
17	Existe una buena comunicación entre la comunidad educativa, dirigido a lograr las metas establecidas.					
18	Su superior inmediato consulta con usted al tomar una decisión importante.					
19	Ha comunicado usted errores, dudas o dificultades que se le han presentado en el desarrollo de su trabajo.					
20	Se consulta las opiniones y sugerencias del personal al tomar decisiones importantes.					
21	Las asignaciones de sus labores y sus respectivos procedimientos son claramente comunicados.					
22	La plana directiva se interesa para que la comunidad educativa practique relaciones interpersonales positivas.					
23	El personal administrativo demuestra amabilidad y honestidad en la atención a los alumnos.					
24	En la institución educativa se fomenta el cumplimiento de las normas vigentes.					
25	En la institución educativa se observa la integración de la comunidad educativa.					
26	El Director exige mucho del personal.					
27	El Director fortalece la Confianza entre la comunidad educativa.					
28	Mis compañeros suelen hablar positivamente de la I.E.					
29	Se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales.					
30	Se siente estimulado por la dirección.					
	COOPERACION					
31	Hay participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los profesores.					
32	Se consulta las opiniones y sugerencias del personal al tomar decisiones importantes.					
33	Existe buena relación entre los miembros de la I.E.					
34	Existe integración en la comunidad educativa.					
35	Existe empatía entre los miembros de La comunidad Educativa.					
36	Siente usted apoyo por parte de los compañeros para la realización de su trabajo.					
37	Se desarrollan actividades cooperativas con la comunidad educativa.					
38	Se observa un trabajo colectivo y dinámico para apoyar las decisiones de la plana directiva relacionadas con la calidad					
39	Se buscan formas innovadores que pueden mejorar el trabajo en equipo en la institución educativa.					
40	Se observa una cultura de ayudar o apoyar a los demás sobre el desempeño de sus funciones.					
41	El personal se ayuda mutuamente cuando existe exceso de trabajo.					
42	Se reúnen con regularidad para intercambiar información.					
43	Existe cooperación entre los miembros de la comunidad educativa.					
44	Se organizan las actividades a desarrollar en la I.E.					
45	Con frecuencia trabajan en equipo.					
	CONFLICTOS					
46	Percebe una confianza mutua en el desarrollo de las actividades entre los directivos y los miembros de la comunidad educativa.					
47	Es fácil resolver problemas mediante la cooperación de la comunidad educativa.					
48	El ambiente laboral entre los profesores, administrativos y alumnos es favorable.					
49	Las sanciones y amonestaciones se realizan en forma privado, con cordialidad y respeto.					
50	Ha comunicado usted algún caso de conflicto en el desarrollo de las actividades en la I.E.					
51	Existe una relación de amistad ente usted y su superior inmediato.					
52	Se plantean los problemas abiertamente.					
53	Los miembros de la comunidad educativa son distantes.					
54	Percebe flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de					
55	Aceptan críticas con cordura.					
56	El Director enfrenta los conflictos con una actitud positiva.					
57	Tiene la sensación de que hay demasiada libertad con algunos miembros de la Comunidad Educativa.					
58	El ambiente laboral es agradable y animado.					
59	Las necesidades básicas están siendo satisfechas adecuadamente.					
60	El director es equitativo e imparcial con todos los miembros de la comunidad educativa.					
	IDENTIDAD					
61	La institución educativa tiene en común valores, creencias y actitudes positivas.					
62	La plana directiva trabaja con entusiasmo con el fin de alcanzar los propósitos institucionales.					
63	Realmente te interesa el futuro de la I.E					
64	Existe reconocimiento por el desempeño laboral.					
65	Se siente satisfecho con el estilo de liderazgo de sus superiores.					
66	Se identifica con la misión y visión de la I.E.					
67	Los miembros de la comunidad educativa cumplen con el trabajo asignado.					
68	El personal directivo, administrativo y profesores dedican el tiempo extra para el cumplimiento de su trabajo					
69	Las autoridades exigen lealtad total, a partir de una comunicación y explicación oportuna.					
70	Cuando pienso en la Institución, siempre hay una razón por estar aquí.					
71	Cuando analizas tu trabajo no requieres de supervisión.					
72	Se pone mucho énfasis en el desarrollo institucional.					
73	La retribución que recibes por tu trabajo es justa.					
74	Estás de acuerdo con los cambios y mejoras.					
75	Se siente estimulado a desarrollar su propio potencial.					

¡GRACIAS POR TU
SINCERIDAD!



UNAP

Escuela de **Postgrado**
MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA

“Clima organizacional en las Instituciones Educativas del nivel primario Estatales y Privadas de la Localidad de Iquitos-2012”

Cuestionario 02

(Para Padres de Familia de las Instituciones Educativas Estatales y Privadas de Iquitos–
2012)

CÓDIGO: -----

V. PRESENTACIÓN

El presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre el Clima Organizacional, motivo por el cual, mucho agradeceremos a usted responder las preguntas con objetividad y sinceridad que amerita el caso. Las respuestas serán manejadas con estricta confidencialidad y con fines estadísticos relacionados con la investigación que estamos realizando para validar la Tesis de Maestría en Gestión Educativa.

VI. DATOS GENERALES

- a. Institución educativa : -----
- b. Tipo de institución educativa Estatal () Privada ()
- c. Turno: Mañana () Tarde () Noche ()
3. Sexo: Masculino () Femenino ()
4. Edad: -----años

VII. INSTRUCCIONES

- ✓ Lea cuidadosamente cada formulación antes de responder. Marque con una equis (x) el número que mejor exprese su opinión, de acuerdo a la siguiente escala: 5-**Siempre**, 4-**Casi Siempre**, 3-**Algunas veces**, 2-**Casi Nunca**, 1-**Nunca**.

VIII. CONTENIDO

Item	Preguntas	5	4	3	2	1
	DESAFIO					
1	Percebe Ud. Que los directivos toman en cuenta su propuesta para mejorar el funcionamiento de la Institución Educativa.					
2	Percebe Ud. Que el personal de la I.E. se adapta rápidamente a las nuevas innovaciones.					
3	Existe actualización continua y permanente del personal que labora en la I.E.					
4	Percebe Ud. Que se mantienen un alto estándar de desempeño Laboral en la I.E.					
5	Observa Ud. Que se desarrollan propuestas innovadoras. En la I.E.					
6	Percebe Ud. Que al Personal que labora en la I.E. le resulta fácil y agradable adaptarse a los cambios en la Institución.					
7	Percebe Ud. Que se mantienen una cultura organizacional fuerte en la I.E.					
8	Existe un sistema de comunicación e información fluida y oportuna.(Información, Relaciones Humanas, etc.)					
9	Se conoce las condiciones actuales en que se desarrolla la I.E. y se ha previsto a mediano y largo plazo.					
10	Observa que se ejecutan estrategias para el desarrollo de la autoestima y otros valores.					
11	Observa que el trabajo es un reto diario y no una tarea más para el personal que labora en la I.E.					
12	Percebe Ud. Que las buenas ideas que surgen se realizan en la I.E.					
13	El director tiene objetivos ambiciosos para mejorar la calidad educativa.					
14	El personal conoce bien las metas de la I.E.					
15	Percebe Ud. Que el personal que labora en la I.E. recibe la capacitación adecuada y oportuna para alcanzar las nuevas demandas en el trabajo.					
	RELACIONES					
16	Existen muy buenas relaciones entre los miembros de la comunidad educativa.					
17	Existe una buena comunicación entre la comunidad educativa, dirigido a lograr las metas establecidas.					
18	El Director consulta con los P.P.F.F. Al tomar una decisión importante.					
19	Ha comunicado usted errores, dudas o dificultades que observa en el desarrollo del trabajo del personal que labora en la I.E. al director.					
20	Se consulta las opiniones y sugerencias de la comunidad educativa al tomar decisiones importantes.					
21	Percebe Ud. Que las asignaciones de las labores y sus respectivos procedimientos son claramente comunicados al personal que labora en la I.E.					
22	La plana directiva se interesa para que la comunidad educativa practique relaciones interpersonales positivas.					
23	El personal administrativo demuestra amabilidad y honestidad en la atención a los alumnos.					
24	En la institución educativa se fomenta el cumplimiento de las normas vigentes.					
25	En la institución educativa se observa la integración de la comunidad educativa.					
26	El Director exige mucho del personal.					
27	El Director fortalece la Confianza entre la comunidad educativa.					
28	Los Padres de Familia suelen hablar positivamente de la I.E.					
29	Se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales.					
30	Se siente estimulado por la dirección.					
	COOPERACION					
31	Percebe Ud. Que hay participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los profesores.					
32	Se consulta las opiniones y sugerencias a la comunidad educativa al tomar decisiones importantes.					
33	Existe buena relación entre los miembros de la I.E.					
34	Existe integración en la comunidad educativa.					
35	Existe empatía entre los miembros de La comunidad Educativa.					
36	Percebe Ud. Que existe apoyo entre el personal que labora en la I.E. para la realización de su trabajo.					
37	Se desarrollan actividades cooperativas con la comunidad educativa.					
38	Se observa un trabajo colectivo y dinámico para apoyar las decisiones de la plana directiva relacionadas con la calidad educativa.					
39	Se buscan formas innovadoras que pueden mejorar el trabajo en equipo en la institución educativa.					
40	Se observa una cultura de ayudar o apoyar a los demás sobre el desempeño de sus funciones.					
41	El personal se ayuda mutuamente cuando existe exceso de trabajo.					
42	Percebe Ud. Que el personal de la I.E. se reúne con regularidad para intercambiar información.					
43	Existe cooperación entre los miembros de la comunidad educativa.					
44	Se organizan las actividades a desarrollar en la I.E.					
45	Con frecuencia trabajan en equipo el personal que labora en la I.E.					
	CONFLICTOS					
46	Percebe una confianza mutua en el desarrollo de las actividades entre los directivos y los miembros de la comunidad educativa.					
47	Es fácil resolver problemas mediante la cooperación de la comunidad educativa.					
48	El ambiente laboral entre los profesores, administrativos y alumnos es favorable.					
49	Las sanciones y amonestaciones se realizan en forma privado, con cordialidad y respeto.					
50	Ha comunicado usted algún caso de conflicto en el desarrollo de las actividades en la I.E.					
51	Existe una relación de amistad entre la comunidad educativa.					
52	Se plantean los problemas abiertamente.					
53	Los miembros de la comunidad educativa son distantes.					
54	Percebe flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica.					
55	Percebe Ud. Que se aceptan críticas con cordura dentro de la Institución.					
56	El Director enfrenta los conflictos con una actitud positiva.					
57	Tiene la sensación de que hay demasiada libertad con algunos miembros de la Comunidad Educativa.					
58	El ambiente laboral es agradable y animado.					
59	Las necesidades básicas están siendo satisfechas adecuadamente.					
60	El director es equitativo e imparcial con todos los miembros de la comunidad educativa.					
	IDENTIDAD					
61	La institución educativa tiene en común valores, creencias y actitudes positivas.					
62	La plana directiva trabaja con entusiasmo con el fin de alcanzar los propósitos institucionales.					
63	Realmente te interesa el futuro de la I.E.					
64	Existe reconocimiento por el desempeño laboral.					
65	Se siente satisfecho con el estilo de liderazgo del Director de la Institución.					
66	Se identifica con la misión y visión de la I.E.					
67	Los miembros de la comunidad educativa cumplen con el trabajo asignado.					
68	El personal directivo, administrativo y profesores dedican el tiempo extra para el cumplimiento de su trabajo					
69	Las autoridades exigen lealtad total, a partir de una comunicación y explicación oportuna.					
70	Cuando piensa en la Institución, cree Ud. Que cumple con sus expectativas que tienen como Padre de familia.					
71	Cree Ud. que el trabajo del Personal requiere de supervisión.					
72	Se pone mucho énfasis en el desarrollo institucional.					
73	Percebe Ud. La retribución que recibe el personal por su trabajo es justa.					
74	Estás de acuerdo con los cambios y mejoras.					
75	Se siente estimulado a seguir perteneciendo a la I.E.					

¡GRACIAS POR TU SINCERIDAD!