



UNIVERSIDAD  
DE PIURA

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**El clima de la institución educativa Vallesol antes y durante  
el confinamiento 2020**

Tesis para optar el Grado de  
Magíster en Educación con mención en Gestión Educativa

**Ruth Elvira Valle Castillo**

**Asesor(es):  
Mgtr. Gabriela Verónica Alcalá Adrianzén**

**Piura, setiembre de 2021**



## Aprobación

La tesis titulada: “**El clima de la institución educativa Vallesol antes y durante el confinamiento 2020**” presentada por la Lic. Ruth Elvira Valle Castillo, en cumplimiento a los requisitos para optar el Grado de Magíster en Educación con mención en Gestión Educativa, fue aprobada por la asesora, Mgtr. Gabriela Verónica Alcalá Adriánzén y defendida el 28 de setiembre de 2021 ante el Tribunal integrado por:

\_\_\_\_\_  
Presidente

\_\_\_\_\_  
Secretario

\_\_\_\_\_  
Informante





### **Dedicatoria**

A Dios, por darme la fortaleza para seguir adelante. A mi amado hijo Giordano, en el cielo, quien es y será siempre mi razón para ser mejor cada día. A mi madre, quien me enseñó la perseverancia y el esfuerzo. A mi esposo que, con su apoyo, me ayudó a concretar este objetivo.





### **Agradecimientos**

A mis estimados profesores de la Facultad de Ciencias de la Educación, Dr. Marcos Zapata Esteves, Mgtr. Luis Enrique Guzmán Trelles y de manera especial a la Mgtr. Gabriela Verónica Alcalá Adrianzén, quienes con su orientación profesional y académica han contribuido a la realización de este proyecto.





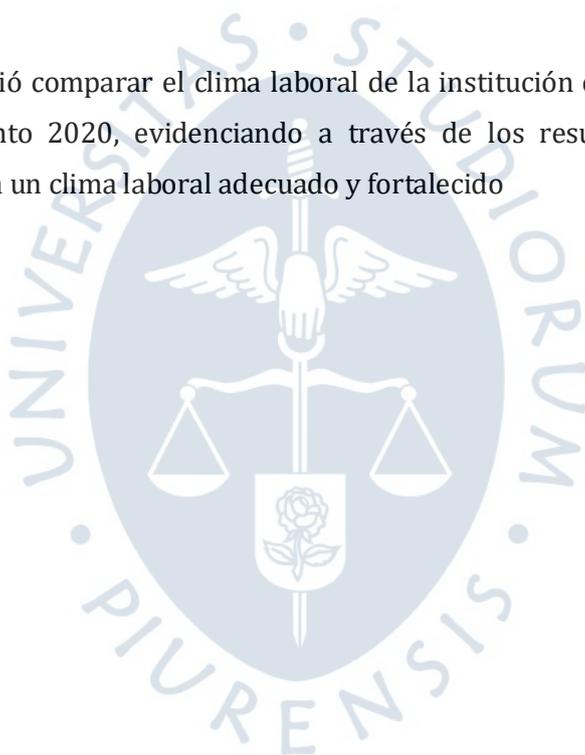
## Resumen

La Tesis de Maestría en Educación se encuentra en la línea de investigación de Gestión Educativa. La autora presenta el resultado de la investigación acerca del clima de la institución educativa Vallesol antes y durante el confinamiento 2020.

La investigación está contextualizada en el paradigma positivista, utilizando una metodología de tipo cuantitativa, hipotético – deductiva, y aplicando la técnica tipo encuesta.

La variable de investigación es el clima institucional, el mismo que cuenta con las dimensiones de: comunicación, ambiente laboral, relaciones personales y autorrealización. Los datos obtenidos en la investigación fueron favorables en las diferentes dimensiones que conformaron la variable de investigación. Es necesario resaltar, que, si bien los resultados fueron positivos, existen algunos indicadores que se deben atender; en especial en las dimensiones de comunicación y relaciones personales.

La investigación permitió comparar el clima laboral de la institución educativa Vallesol antes y durante el confinamiento 2020, evidenciando a través de los resultados obtenidos que la organización cuenta con un clima laboral adecuado y fortalecido





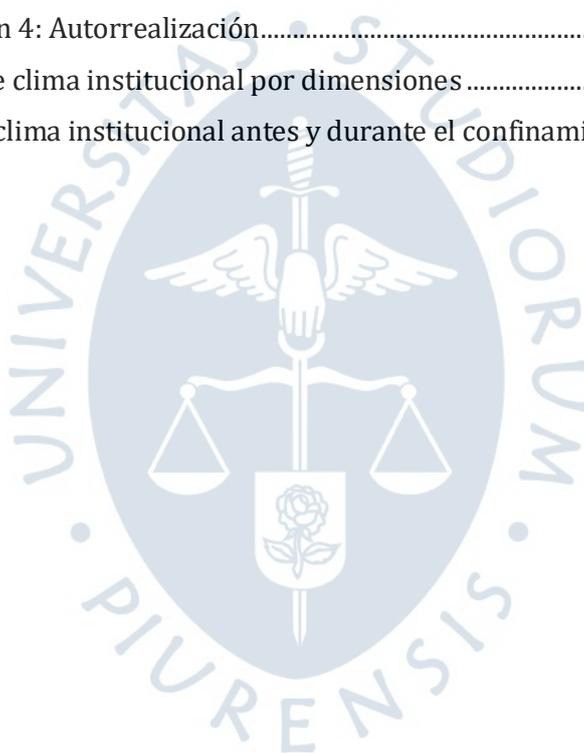
## Tabla de contenido

<b>Introducción</b> .....	<b>17</b>
<b>Capítulo 1 Planteamiento de la investigación</b> .....	<b>19</b>
1.1 Caracterización del problema.....	19
1.2 Formulación del problema .....	20
1.3 Justificación de la investigación .....	20
1.4 Objetivos de la investigación.....	20
1.4.1 <i>Objetivo general</i> .....	20
1.4.2 <i>Objetivos específicos</i> .....	20
1.5 Hipótesis.....	21
1.6 Antecedentes de estudio .....	21
1.6.1 <i>Antecedentes internacionales</i> .....	21
1.6.2 <i>Antecedentes nacionales</i> .....	22
1.6.3 <i>Antecedentes regionales</i> .....	24
<b>Capítulo 2 Marco teórico de la investigación</b> .....	<b>27</b>
2.1 Clima institucional.....	27
2.1.1 <i>Teorías del clima institucional</i> .....	27
2.1.2 <i>Definición de clima institucional</i> .....	31
2.1.3 <i>Características del clima institucional</i> .....	33
2.1.4 <i>Importancia del clima institucional</i> .....	34
2.2 Dimensiones del clima institucional.....	35
2.2.1 <i>Dimensión comunicación</i> .....	35
2.2.2 <i>Dimensión ambiente laboral</i> .....	38
2.2.3 <i>Dimensión relaciones personales</i> .....	39
2.2.4 <i>Dimensión autorrealización</i> .....	40
<b>Capítulo 3 Metodología de la investigación</b> .....	<b>43</b>
3.1 Tipo de investigación.....	43
3.2 Población y muestra .....	44
3.3 Diseño de la investigación.....	44
3.4 Variables y dimensiones de la investigación .....	47
3.5 Técnicas e instrumentos de la recolección de la información.....	47
3.6 Procedimientos para la organización y análisis de la información .....	48

<b>Capítulo 4 Resultados de la investigación .....</b>	<b>51</b>
4.1 Descripción del contexto de la investigación.....	51
4.2 Descripción de los sujetos de la investigación .....	51
4.3 Presentación e interpretación de los resultados.....	53
4.3.1 <i>Resultados de la dimensión 1: Comunicación</i> .....	53
4.3.2 <i>Resultados de la dimensión 2: Ambiente laboral</i> .....	55
4.3.3 <i>Resultados de la dimensión 3: Relaciones personales</i> .....	57
4.3.4 <i>Resultados de la dimensión 4: Autorrealización</i> .....	59
4.3.5 <i>Comparación del nivel de clima institucional por dimensiones</i> .....	61
4.3.6 <i>Comparación del nivel de clima institucional antes y durante el confinamiento</i> .....	63
4.4 Discusión de resultados.....	64
4.4.1 <i>Dimensión 1: Comunicación</i> .....	64
4.4.2 <i>Dimensión 2: Ambiente laboral</i> .....	65
4.4.3 <i>Dimensión 3: Relaciones personales</i> .....	66
4.4.4 <i>Dimensión 4: Autorrealización</i> .....	66
<b>Conclusiones .....</b>	<b>69</b>
<b>Recomendaciones.....</b>	<b>71</b>
<b>Lista de referencias.....</b>	<b>73</b>
<b>Apéndices .....</b>	<b>77</b>
Apéndice 1. Matriz de consistencia.....	79
Apéndice 2. Matriz de operacionalización de variables.....	80
<b>Anexos.....</b>	<b>81</b>
Anexo 1. Instrumento de recojo de información.....	83
Anexo 2. Fichas de validación de juicio de expertos.....	90

## Lista de tablas

Tabla 1	Enfoques de la definición de clima institucional .....	32
Tabla 2	Población y muestra de la investigación .....	44
Tabla 3	Estadísticas de fiabilidad.....	46
Tabla 4	Dimensiones e ítems de la variable clima institucional.....	48
Tabla 5	Códigos aplicados a la escala de Likert.....	49
Tabla 6	Experiencia laboral .....	52
Tabla 7	Rango de edad de los sujetos .....	53
Tabla 8	Dimensión 1: Comunicación.....	54
Tabla 9	Dimensión2: Ambiente laboral.....	56
Tabla 10	Dimensión 3: Relaciones personales.....	57
Tabla 11	Dimensión 4: Autorrealización.....	59
Tabla 12	Niveles de clima institucional por dimensiones .....	61
Tabla 13	Nivel del clima institucional antes y durante el confinamiento.....	63





## Lista de figuras

Figura 1	Necesidades de Maslow .....	41
Figura 2	Rango de años de servicio.....	52
Figura 3	Rango de edad.....	53
Figura 4	Dimensión 1: Comunicación.....	54
Figura 5	Dimensión 2: Ambiente laboral.....	56
Figura 6	Dimensión 3: Relaciones personales.....	58
Figura 7	Dimensión 4: Autorrealización.....	60
Figura 8	Nivel de clima institucional por dimensiones.....	62
Figura 9	Nivel del clima institucional antes y durante el confinamiento.....	63





## Introducción

El mundo en el que vivimos, se encuentra sujeto a constantes cambios. Los cuales se ven reflejados en la tecnología, en los pensamientos e ideas, en la cultura, en la educación, en la salud, etc., involucrando a toda empresa o institución. Inmersos en esas variaciones se encuentran también las instituciones educativas.

Las instituciones educativas son organizaciones como cualquier otra, con la gran particularidad de que estas buscan la educación y desarrollo de la persona humana, por este motivo su servicio además de ser bueno, debe ser de calidad. Conseguir esta calidad, depende no solo de un planeamiento estratégico, de una programación curricular adecuada, o de un buen ambiente físico, depende en gran parte de poder contar con un buen clima institucional. El mismo que se forma por la percepción que tiene el personal que labora en la institución.

Es por ello que el presente trabajo de investigación titulado: El clima de la Institución Educativa Vallesol antes y durante el confinamiento 2020, tiene como objetivo comparar el clima antes y durante el confinamiento, ocurrido debido a las medidas adoptadas por la OMS en prevención de la salud, ante el virus Covid 19.

Como es de conocimiento, las medidas que se tomaron involucraron al mundo entero y surgieron de un momento a otro, ante una situación de emergencia sanitaria, sin oportunidad de preparación alguna. En el camino se tuvieron grandes cambios y toma de decisiones que involucraron no solo al personal, sino también a las estudiantes y familias pertenecientes a dicha institución. Esta situación podría traer variaciones positivas o negativas en el entorno laboral, es por eso que la presente investigación se ha basado en averiguar si esos cambios ocurridos afectaron o no al clima institucional del colegio en mención y si hubo variaciones significativas ocurridas debido al confinamiento.

La presente investigación ha sido dividida en cuatro capítulos, el contenido de los cuales se detalla a continuación:

El primer capítulo comprende el planteamiento del problema, el objetivo general y los objetivos específicos, así como también las hipótesis y antecedentes de investigación.

En el segundo capítulo se ha considerado el marco teórico, donde se hace una explicación detallada de las teorías surgidas sobre el clima institucional, el concepto, características e importancia del mismo. También se hace referencia a cada una de las variables que intervienen para poder medir el clima de la institución objeto de estudio.

El tercer capítulo engloba el paradigma de la investigación y los aspectos metodológicos tomados en cuenta para el desarrollo de la investigación, haciendo referencia a las técnicas e instrumentos utilizados para recopilar los datos que servirán para un posterior análisis e interpretación.

En el cuarto capítulo se presentan los datos obtenidos en la investigación a través de tablas y figuras, permitiendo responder a las interrogantes planteadas en un inicio. Finalmente, se encuentran las conclusiones y recomendaciones o sugerencias a seguir para otras investigaciones que pudieran presentarse.



## Capítulo 1

### Planteamiento de la investigación

#### 1.1 Caracterización del problema

El mundo laboral está constituido por instituciones donde las personas interactúan, a través del aporte de sus conocimientos, habilidades, intereses, etc., y trabajan direccionadas hacia una meta común, logrando así el bienestar de la organización a la que pertenecen.

La riqueza que brinda cada integrante es lo que hace que una institución crezca y se fortalezca. Es en el día a día, y en el accionar de cada integrante, que se forma una percepción del lugar donde se trabaja y de su ambiente para la convivencia, esto es el clima institucional definido por Chiavenato (2010) como “cualidad o propiedad del ambiente organizacional percibida o experimentada por los miembros de la organización, que influyen en su comportamiento” (p.210).

El clima organizacional o laboral está determinado por las formas en que las personas integrantes de la comunidad institucional establecen lazos comunicativos, interrelaciones cotidianas con sus pares, con sus líderes y con quienes su función permite convocar y dirigir. En palabras de Ramírez y Domínguez (2012, p.23):

El clima organizacional se basa en las percepciones individuales, y a menudo se define como los patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos que caracterizan la vida en la organización, y se refieren a las situaciones actuales en una organización y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral.

En una institución educativa es importante conocer las percepciones que poseen los docentes sobre el clima del contexto educativo donde laboran, con la finalidad de saber si se ha producido un desgaste en las relaciones interpersonales, laborales, motivacionales, etc., buscando así comprender la realidad vivenciada en el contexto de estudio y alcanzar a mera de recomendaciones algunas alternativas de solución y mejora, máxime porque se trata de una institución que a diferencia de las demás brinda servicios directos al factor humano.

Samaniego (2001, citado por Albán, 2015 p.6) sostiene que: “el clima de una institución educativa se expresa en las formas de relación interpersonal y de mediación de conflictos entre directivos, maestros y alumnos, y en las maneras como se definen y se ejercen las normas que regulan dichas relaciones”.

Actualmente muchas instituciones educativas centran su éxito en la percepción de un buen clima institucional por parte de sus docentes, quienes conforman el motor de dicha organización. Un clima favorable traerá consigo mayor identificación con los lineamientos del colegio, entrega, dedicación, compromiso, elementos que benefician a la población estudiantil y a la propia institución.

Por tal motivo, y dada la situación que se enfrenta actualmente debido al confinamiento generado por el covid-19 y por el cual la forma de trabajo ha tenido un drástico cambio, se asume una problemática definida, relacionada con la posible variación del clima de la institución educativa Vallesol, debido a las actuales condiciones laborales.

## **1.2 Formulación del problema**

De acuerdo a la caracterización de la problemática es necesario guiar el presente estudio con la siguiente pregunta investigativa:

¿Qué cambios ha sufrido el clima de la Institución Educativa Vallesol durante el confinamiento 2020?

## **1.3 Justificación de la investigación**

Los centros educativos, son considerados también instituciones y como tales, es importante conocer el clima laboral que predomina, más aún si estamos inmersos en un mundo de constantes cambios. En ese sentido, la presente investigación busca encontrar, mediante las percepciones de los docentes de la institución educativa Vallesol, las variaciones o modificaciones significativas que pudieran haberse originado debido a la forma de trabajo remoto, identificando de esta manera las dimensiones afectadas, durante el año escolar 2020 y compararlas con las vivenciadas antes del cambio laboral.

Dentro de este contexto, se podrá ofrecer a la gestión del colegio, valiosa información sobre los cambios ocurridos en el clima institucional; a fin de evaluar y tomar decisiones acertadas para mejorar los aspectos más importantes que influyen en este.

Además, esta investigación también permitirá fortalecer y cuidar las dimensiones que no han sufrido variaciones o modificaciones. De esta manera la institución se verá beneficiada y enriquecida.

## **1.4 Objetivos de la investigación**

### **1.4.1 Objetivo general**

Comparar las características del clima que se vivencia en la IE Vallesol antes y durante el confinamiento 2020.

### **1.4.2 Objetivos específicos**

- Comparar las características del clima institucional en la dimensión comunicación que se vivencian en la IE Vallesol antes y durante el confinamiento 2020.
- Comparar las características del clima institucional en la dimensión ambiente laboral que se vivencian en la IE Vallesol antes y durante el confinamiento 2020.
- Comparar las características del clima institucional en la dimensión relaciones personales que se vivencian en la IE Vallesol antes y durante el confinamiento 2020.
- Comparar las características del clima institucional en la dimensión autorrealización que se vivencian en la IE Vallesol antes y durante el confinamiento 2020.

## **1.5 Hipótesis**

Existen cambios significativos en el clima de la institución educativa Vallesol antes y durante el confinamiento 2020.

## **1.6 Antecedentes de estudio**

### **1.6.1 Antecedentes internacionales**

**1.6.1.1 Antecedente 1.** Calvo (2014) presentó su investigación titulada: “Estrategia de gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comunidad de docentes y administrativos, del colegio instituto Bogotá de ciudad Berna”, trabajo que fue realizado para obtener el título de magister en Ciencias de la Educación con énfasis en Gestión Educativa en la Universidad Libre de Bogotá. Colombia.

El objetivo general propuesto fue: Diseñar e implementar una estrategia de gestión educativa para mejorar el clima organizacional de la comunidad docente y administrativa del Colegio Instituto Bogotá de Ciudad Berna (Calvo, 2014, p.11). Se trabajó las dimensiones esenciales, las cuales son: la comunicación, el liderazgo, la convivencia y las relaciones interpersonales.

El estudio utilizó una metodología educativa cualitativa y la investigación acción dentro de las dinámicas del proceso donde se involucró directamente a los docentes para fortalecer diversos aspectos del clima organizacional. Se aplicaron dos encuestas, la primera para recoger información relevante sobre las dimensiones mencionadas anteriormente y la segunda para conocer las opiniones del personal sobre la búsqueda de estrategias y acciones que se deben poner en práctica para lograr un clima organizacional exitoso. La muestra fue conformada por toda la población que labora en la institución, la misma que asciende a un total de 12 personas.

La presente investigación llegó a concluir en que deben existir factores claves para construir un plan estratégico que conduzca a lograr un buen clima organizacional, estos estarían relacionados con la motivación, la comunicación, las relaciones interpersonales, el reconocimiento y el liderazgo.

La relación encontrada con la presente investigación es de tipo teórica, aportando valiosa información sobre las dimensiones y factores que determinan el clima organizacional en el entorno educativo. Además, el estudio citado aporta un plan estratégico de acción para mejorar las dimensiones consideradas que podrían tomarse en cuenta en las recomendaciones del presente estudio.

**1.6.1.2 Antecedentes 2.** Requena (2016) desarrolló la tesis titulada: “Clima organizacional en el desempeño laboral del docente”, este estudio realizado para la obtención del grado de maestría en Investigación Educativa en la Universidad de Carabobo, Venezuela.

El objetivo general planteado fue: Analizar la influencia que tiene el clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Manuel Antonio Malpica ubicado en el Municipio

Naguanagua, Estado Carabobo (Requena, 2016, p.23). El presente trabajo recogió información sobre las dimensiones de: comunicación, toma de decisiones, liderazgo y trabajo en equipo.

Se utilizó una investigación de tipo descriptiva con una metodología cuantitativa. La muestra fue constituida por un total de 24 docentes de aula, que conforman el 30% de la población objeto de estudio, aplicándose la técnica de la encuesta, tipo escala de Likert, para la recolección de la información. También se utilizó la técnica de observación directa.

Entre las principales conclusiones a las que se llegó se menciona que el docente percibe la existencia de un clima organizacional basado en el poder y el autoritarismo por parte del directivo, dejando de lado la opinión de los trabajadores y afectando directamente al desempeño docente.

La relación entre el estudio citado y la investigación trabajada es de tipo metodológico y teórico, ya que ambas investigaciones utilizan la técnica de la encuesta para la recolección de la información y se basan en un marco teórico con apartados relacionados al clima institucional.

**1.6.1.3 Antecedentes 3.** Medina (2017) presenta su tesis “Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán - Quito”, para obtener el grado de Magíster en Desarrollo del Talento Humano, Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador Área de Gestión.

El autor de la investigación propuso como objetivo general: Determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán - Quito (Medina, 2017, p.11). El trabajo recopiló información sobre las dimensiones de: flexibilidad, responsabilidad, estándares, recompensas, claridad y espíritu de equipo.

El presente estudio es de tipo descriptiva y utilizó la técnica SPSS con la correlación de Pearson puesto que su objetivo es determinar si las variables del clima organizacional influyen en el desempeño docente. El modelo de cuestionario seleccionado para medir el clima de la Unidad Educativa, es el propuesto por Hay McBer que tiene como idea base en su enfoque pragmático, la medición de aquello que es modificable y que influye en los resultados. La muestra fue constituida por un total de 50 docentes.

Los resultados obtenidos del estudio de correlación indican que existe una baja influencia positiva del clima organizacional en el desempeño docente. Se encontró también que la dimensión recompensas se encuentra en una escala crítica, sin embargo, esta no afecta a la variable desempeño docente.

Este estudio guarda una relación de tipo teórica con la presente investigación, ya que nos brinda conceptos y definiciones claras asociadas al clima organizacional, así como también aporta información detallada de los instrumentos que se pueden utilizar para medir el mismo.

## **1.6.2 Antecedentes nacionales**

**1.6.2.1 Antecedente 1.** Omonte (2015), realizó la investigación titulada: “Percepción docente sobre el clima laboral del C.E.P. "Santa Ángela" - Lima”. Este estudio fue elaborado para la

obtención del grado de maestría con mención en Teorías y Gestión Educativa en la Universidad de Piura, Perú.

El objetivo general de este antecedente fue “Identificar la percepción que tienen los docentes del nivel de Educación Secundaria sobre el clima laboral del C.E.P. “Santa Ángela” – Lima” (Omonte, 2015, p.6). El trabajo recopiló información sobre las dimensiones delimitadas en la investigación: comunicación, satisfacción, confianza, participación y gestión.

El estudio se asumió desde el paradigma positivista, en el enfoque de una metodología cuantitativa, de tipo inferencial e hipotético deductiva. Los sujetos que conformaron la muestra de investigación fueron 17 profesores del nivel de Educación Secundaria del C.E.P. “Santa Ángela” con un tiempo laboral que va de entre 1 a más de 20 años. En su desarrollo se optó por la utilización de la técnica de la encuesta teniendo como instrumento base la escala tipo Likert.

La autora concluyó en su investigación que encontró entre bajo y regular el nivel de comunicación y participación de los miembros del C.E.P. Santa Ángela, mientras que, en las categorías de confianza, satisfacción y gestión, se ha podido identificar un mayor nivel de aceptación por parte de los docentes.

La relación con la investigación desarrollada es de tipo metodológico y corresponde a un estudio cuantitativo deductivo tal como ocurre en el presente trabajo. Por otro lado, el marco teórico reúne apartados relacionados con el clima institucional que son importantes para ser tomados como referencia.

**1.6.2.2 Antecedente 2.** Collanca (2016) presentó el estudio: “Clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario de la zona urbana de Satipo”, investigación realizada para la obtención del grado de maestría con mención en Gestión Educativa en la Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo- Perú.

El objetivo general de este antecedente fue “Determinar si la percepción del clima laboral difiere en función del género, años de servicio, condición laboral y tiempo de permanencia en el centro laboral de los docentes de las instituciones Educativas del nivel Primario de la zona urbana del Distrito de Satipo” (Collanca, 2016, p.3). La presente investigación recogió información sobre las dimensiones consideradas en los objetivos específico: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Este estudio es de tipo descriptivo, en el enfoque de una metodología cuantitativa, de tipo analítico – sintético; inductivo – deductivo y el hipotético deductivo y empleó la técnica de la encuesta. El número de docentes que conformaron la muestra fue de 97, los cuales pertenecían a las diferentes instituciones educativas del nivel primario de Satipo.

La autora concluyó en su investigación que encontró un nivel de clima laboral regular, debiendo mejorar especialmente en las dimensiones de comunicación y condiciones laborales. Además, se corroboró la hipótesis de la investigación en la que se determinó que el clima laboral

no se ve influenciado por el género, años de servicio, condición laboral, etc. de los docentes que laboran en las instituciones Educativas.

La relación encontrada con la presente investigación es de tipo metodológico, ya que es una investigación descriptiva y utiliza la encuesta para recoger la información como se hace en el presente estudio. El aspecto teórico considera puntos importantes que deben tomarse en cuenta.

**1.6.2.3 Antecedente 3.** Serrano (2019), realizó la investigación titulada: “Percepciones de los docentes sobre los aspectos que influyen en el clima laboral de la institución educativa “Los Álamos” del distrito de Jesús María, Lima”. Este estudio fue elaborado para la obtención del grado de maestría en educación con mención en Teorías y Gestión Educativa, fue realizado en la Universidad de Piura, Perú.

El objetivo general de este antecedente fue “Identificar las percepciones de los docentes sobre los aspectos que influyen el clima laboral de la institución educativa “Los Álamos” del distrito de Jesús María, Lima.” (Serrano, 2019, p.6). El trabajo recogió información sobre cinco dimensiones adecuadamente delimitadas en los objetivos específicos: comunicación, motivación, confianza, participación y liderazgo.

La presente investigación, está basada en el paradigma positivista, conocido también como metodología cuantitativa, de tipo científico, empírico – analítico, muestra de ello es que se trabajó con datos numéricos. La muestra fue constituida por 40 personas que trabajan en la I.E. Los Álamos, y que conforman la plana docente. Con un período laboral de entre 10 meses y un máximo de 26 años trabajando en la I.E. “Los Álamos”. Cabe resaltar que los maestros a los que se les aplicó la encuesta cubren una jornada completa de trabajo en la institución. En su desarrollo se utilizó como instrumento para la recopilación de datos un cuestionario con escala tipo Likert.

El autor concluyó en su investigación que encontró un nivel aceptable en cada una de las diferentes dimensiones del clima laboral de la institución objeto de estudio, y que podrían mejorarse algunos aspectos presentes en cada una de ellas.

La relación con la presente investigación es de tipo metodológico, ya que corresponde a un estudio cuantitativo deductivo, tal como ocurre en el presente estudio. El marco teórico reúne apartados relacionados con el clima institucional, dándonos un valioso aporte en la definición del mismo. Presenta de manera detallada el pensamiento de varios autores, que son importantes para ser tomados como referencia. Además, nos brinda una bibliografía actualizada, la misma que nos ayudará a obtener una importante información para el desarrollo del estudio.

### **1.6.3 Antecedentes regionales**

**1.6.3.1 Antecedente 1.** Albán (2015) presentó su investigación: “Clima laboral y participación según la percepción de los docentes de la institución educativa Coronel José Joaquín Inclán – Piura”; estudio realizado para obtener el grado de maestría en educación con mención en Gestión Educativa, realizado en la Universidad de Piura, Perú.

El objetivo general de este antecedente fue” Determinar cómo es el clima laboral, los factores que incide en él y la participación según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Crl José Inclán” (Albán, 2015, p.8). El presente estudio recogió información sobre las dimensiones de comunicación, motivación, participación, confianza y otros aspectos.

La investigación está basada en el paradigma positivista, con una metodología cuantitativa, empírico-analítico, racionalista, utilizando un cuestionario, con escala tipo Likert, para el recojo de la información que busca medir las actitudes de los docentes de la mencionada institución educativa. La muestra fue conformada por el total de docentes que labora en la institución y que ascienden a un promedio de 54, incluyendo a directivos y auxiliares.

La autora concluyó que la percepción de los docentes en cuanto al clima institucional se encontraba en un nivel regular, encontrándose la dimensión de motivación en el más alto nivel influyendo de manera positiva en este. Debiendo mejorar la dimensión comunicación y participación, consideradas dimensiones importantes para mejorar la confianza entre el personal.

La relación con la presente investigación es de tipo metodológico, ambas son investigaciones de tipo cuantitativo, que utilizan la encuesta tipo Likert para el recojo de la información. También cabe resaltar el aporte teórico y la relación en cuanto a la ubicación ya que ambos estudios se realizaron en la misma región.

**1.6.3.2 Antecedente 2.** Albañil (2015) desarrolló el estudio “El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura”, trabajo que fue realizado para obtener el grado de maestría en educación con mención en Gestión Educativa, realizado en la Universidad de Piura, Perú.

El objetivo general de este estudio fue” Describir el clima de trabajo que se vive en la Institución educativa Enrique López Albújar de Piura, los factores y dimensiones que el profesorado de la institución señala como influyentes para su configuración.” (Albañil, 2015, p.7). Se recogió información sobre las dimensiones de comunicación, satisfacción laboral, confianza y participación.

La investigación, basada también en el paradigma positivista, utilizó la metodología cuantitativa para el análisis de datos y el método de la encuesta tipo Likert, para el recojo de la información. La muestra fue conformada por un total de 60 docentes, obteniendo la respuesta de 58.

La autora llegó a la conclusión de que el clima laboral de manera global, era de regular a bueno, siendo las dimensiones de comunicación y satisfacción las que se encuentran en un nivel bajo y que necesitan atención. También concluyó que el reconocimiento y el respeto que perciben los docentes tanto por parte del mismo personal como por parte del personal directivo y administrativo es muy bajo, lo que causa una desmotivación laboral.

La tesis mencionada se relación con la presente investigación en el aspecto teórico, ya que expone de una manera clara los conceptos de clima organizacional y las dimensiones que coinciden con algunas de las que se trabajan en este estudio. Dando también una visión del tipo adecuado de gestión para establecer un clima laboral satisfactorio.



## Capítulo 2

### Marco teórico de la investigación

#### 2.1 Clima institucional

##### 2.1.1 Teorías del clima institucional

Las teorías encargadas de estudiar el clima organizacional de las empresas o instituciones fueron muchas a lo largo del tiempo, las mismas que a pesar de su antigüedad siguen prevaleciendo y tomándose en cuenta tanto al momento de organizar una empresa como de analizar su clima. Se ha creído conveniente exponer sus lineamientos a fin de conocer un poco los rasgos que caracterizan a cada una, buscando un aporte significativo.

**2.1.1.1 Teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo.** Esta teoría surge en Estados Unidos (1924 - 1927) en oposición a la teoría clásica de la administración. Fue fundada por el sociólogo Elton Mayo, quien se centró en la persona humana. Mayo consideraba que lo más importante en una empresa era el trabajador. Su conducta y rendimiento laboral dependerían del grado de interactividad con los demás y del bienestar dentro de la empresa u organización, considerando las dimensiones de motivación, comunicación, liderazgo y dinámica de grupo como factores importantes para el desarrollo de un buen clima organizacional.

Para Robbins (2004, citado por Albañil, 2015, p.22), las aportaciones de Mayo y sus colaboradores, fueron en contra de la teoría clásica de la administración. No era el aumento de salario, la disminución de horas de trabajo o la industrialización del producto lo que mejoraría la productividad de los trabajadores, sino que esta se debía a otros factores como la satisfacción de las relaciones personales dentro del entorno laboral, la moral de los miembros, etc. Se pretendía cambiar el modelo mecánico por otro donde se pudiera observar las emociones, sentimientos y otros aspectos de la persona humana.

Entre los años 1924 y 1932 realizó una investigación, con los trabajadores de la fábrica Hawthorne de la Western Electric Company (Chicago). Las conclusiones obtenidas en dicha investigación fueron las siguientes:

- a. El nivel de producción es el resultado de la integración social, anteriormente se consideraba al trabajador como una máquina para producir, sin importar su bienestar, satisfacción o agrado. Ahora se había notado que mientras más integrado y a gusto se encontrara el trabajador, dentro de su grupo laboral, mayor era su productividad.
- b. Comportamiento social de los trabajadores, ningún trabajador actúa de manera individual sino como integrante de un grupo.
- c. Recompensa y sanciones sociales, se concluyó que el comportamiento de los empleados se ve condicionado por ciertas normas y patrones sociales. El trabajador prefería producir más o menos de la norma establecida, a perder el respeto y aprecio de sus compañeros.

- d. Grupos informales, los humanistas consideraron los aspectos informales de la organización como importantes: motivación, expectativas, creencias, actitudes, etc. Así la empresa se visualizó como una organización social conformada por grupos informales donde se establecen sus propias reglas de conducta, recompensas, sanciones, expectativas, etc. Las cuales pueden diferir o alejarse de los propósitos formales instituidos por la dirección de la organización.
- e. Las relaciones humanas, se desarrollan debido a la constante interacción social dentro de una organización.
- f. La importancia del contenido del cargo, se observó que los trabajadores al rotar constantemente de puesto de trabajo, no solo evitaban la monotonía, sino que se conseguía de alguna manera, elevar la moral de todo el grupo.
- g. El énfasis en los aspectos emocionales es decir a todo lo relacionado con el comportamiento humano.

Más tarde dichas conclusiones darían origen a los principios básicos de la escuela de las relaciones humanas y a una nueva concepción del hombre como ser social por naturaleza.

La teoría de Elton Mayo o de las relaciones humanas, demuestra la importancia del ser humano y de sus relaciones dentro de la organización. Las estrategias que sugiere buscan mejorar y aumentar la conformidad de cada uno de los miembros de la institución donde labora. Pretende crear organizaciones que ayuden a los trabajadores a lograr y mejorar su potencial. Esta teoría surgió en oposición a la teoría clásica que fue su antecesora, donde las regulaciones y el control era demasiado estricto y frustrante para los trabajadores. Consideraban al hombre como una simple máquina de producción, olvidándose de su importancia como ser humano.

De lo dicho anteriormente García e Ibarra (2012), afirman que la teoría de Mayo llegó a dar conocimiento de la verdadera realidad del ser humano, su característica social. Aportando las siguientes afirmaciones:

- Los empleados son seres sociales complejos, donde intervienen sus sentimientos y emociones. La conducta que tienen en su ambiente laboral es una repercusión de múltiples factores motivacionales.
- Las personas alcanzan sus satisfacciones primarias mediante su relación con diferentes grupos.
- La supervisión y el liderazgo adecuados pueden manejar el comportamiento de los grupos.
- Las reglas o normas establecidas regulan el comportamiento de los miembros dentro de una institución.

**2.1.1.2 Teoría del clima laboral de Litwin y Stringer.** Litwin y Stringer (1968, citado por Aldana, Hernández y Aguirre, 2019, p.74) pioneros en dar un concepto sobre clima organizacional basado en la percepción. Afirman que el clima, es un conjunto de características del entorno laboral, las cuales pueden ser percibidas por los trabajadores que laboran o están

involucrados directamente con una determinada organización y que influyen en su comportamiento y motivación.

Estos autores con su teoría pretenden relacionar la percepción del ambiente que tienen los trabajadores, con su conducta y motivación en el centro de trabajo.

Litwin y Stringer, proponen nueve dimensiones que darían muestra del clima organizacional de una empresa. Estas son:

- Estructura, percepción que tienen los miembros de una institución, de las reglas, formalismos, obligaciones, jerarquías, etc.
- Responsabilidad, es la percepción que cada individuo tiene de su propia autonomía en la realización de su trabajo.
- Recompensa, corresponde a los estímulos o premios recibidos por un trabajo bien hecho.
- Desafíos, sentimiento de los trabajadores de asumir los retos y riesgos que impone el trabajo.
- Relaciones, se relaciona con la percepción que tienen los trabajadores, de un agradable ambiente laboral y de buenas relaciones sociales entre sus compañeros como con sus superiores.
- Apoyo, es la percepción que se tiene de la capacidad de ayuda mutua ante cualquier dificultad, tanto de los compañeros de trabajo como de los jefes o líderes.
- Estándares, es la percepción que se tiene sobre las metas y normas de rendimiento en una organización.
- Conflicto, percepción del grado de apertura que se tiene ante cualquier dificultad o problema.
- Identidad, se relaciona con el sentimiento de pertenencia a una institución. Sentirse valioso y parte importante de la empresa donde se labora.

**2.1.1.3 Teoría de clima organizacional por Rensis Likert.** En 1946, Rensis Likert psicólogo norteamericano, realizó un trabajo de investigación para el Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad de Michigan. En dicho estudio pretendía explicar el liderazgo. Así fue como se inició el estudio con trabajadores de una gran empresa aseguradora, donde pudo identificar que había diferentes tipos de liderazgo, los cuales se relacionaban directamente con la producción de los trabajadores. En los departamentos donde el supervisor se dedicaba más por el bienestar de su personal, había una supervisión más flexible y se delegaban más funciones, se mostraba mayor producción que las demás.

Dessler (1976, citado por García, 2009, p. 50) menciona que Likert ve al clima institucional como una variable que se interpone entre la capacitación y la satisfacción gerencial. Likert, denominó a su teoría de clima organizacional “Los sistemas de organización” pudiendo observar aquí la causa y efecto de los climas analizados y sus respectivas variables.

Así fue como comparó la función de los administradores como la de un alfiler, los cuales hacían de enlace o unión entre cada grupo y nivel. Propuso además las dimensiones de liderazgo,

motivación, comunicación, interacción, toma de decisiones, establecimiento de metas y rendimiento para lograr un óptimo clima organizacional óptimo.

El autor de la teoría, señaló también, la existencia de cuatro tipos de diseño de gestión, los mismos que se pueden identificar al hacer un estudio de las empresas u organizaciones. Estos son:

- Sistema I: Autoritario coercitivo, basado en el temor y mal trato de los dirigentes hacia los miembros de menor rango de la organización. La comunicación es solo a nivel de los altos mandos.
- Sistema II: Autoritario paternalista, el trabajador es un subordinado del jefe o superior. La comunicación se da de arriba hacia abajo, muy pocas veces se da de manera inversa. Las decisiones siempre son tomadas por la dirección de la empresa.
- Sistema III: Consultivo o de asesoramiento, también la comunicación se realiza de arriba hacia abajo. El trabajador cumple motivado por una recompensa o castigo.
- Sistema IV: Participativo basado en el grupo, la comunicación se da de abajo hacia arriba y viceversa. Los trabajadores se involucran en el desarrollo y proceso del trabajo. Los supervisores y empleados están más conectados los unos con los otros.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, Serrano (2019, p.19) señala que los sistemas I y II, guardan relación con un clima cerrado y rígido, dando origen a un clima desfavorable, mientras que los sistemas III y IV, muestran una estructura abierta y flexible, originando un clima favorable en la empresa o institución.

Likert sostiene que, en la percepción del clima organizacional por parte de sus integrantes, influyen variables tales como:

- Variables causales, las cuales manifiestan el sentido de evolución de una organización, así como también los resultados que logra. Estas variables nos dan a conocer la estructura, forma de administración, reglas, normas, etc. de la empresa.
- Variables intermediarias, estas dan a conocer el estado interno y salud de la organización. Aquí se pueden observar los objetivos de rendimiento, motivaciones, la eficacia de la comunicación, toma de decisiones, etc.
- Variables finales, son aquellas variables dependientes, que resultan de las dos mencionadas anteriormente. Muestran los resultados logrados por la empresa u organización, reflejando la productividad, ganancias, pérdidas, etc. En otras palabras, dan a conocer la eficacia de la organización.

Las diferentes teorías expuestas en este apartado, buscan dar una definición de clima laboral basado en las percepciones que tienen los mismos trabajadores sobre el ambiente de trabajo. Es difícil coincidir con una de ellas, porque se consideran todas importantes. Su aporte ha valido para tener en cuenta ciertas características que se requieren para llegar a un óptimo clima laboral. En el sector educativo, el clima laboral es de suma importancia, al trabajar directamente

con personas donde cada una tiene sus propios valores, emociones, sentimientos, costumbres, etc., lograr un buen clima en la institución es una tarea esencial y primordial.

Por tal motivo, descartar o mostrar inclinación por alguna de ellas sería imposible, se trata de ver lo positivo de una para aplicarlo y lo negativo de otra. De las tres teorías desarrolladas se puede rescatar lo siguiente:

- La percepción que se tiene del ambiente laboral nos da muestra del clima existente en la institución. Si este clima es bueno, repercutirá en la conducta y motivación de los trabajadores.
- Es importante la labor del jefe o superior dentro de una organización, si es un buen líder será capaz de unir y enlazar a todos sus miembros sin fomentar la discordia. Entablaría lazos de confianza y apoyo mutuo. Valenzuela (2000), nos dice que: “Para efectos de una organización, no solo eficaz, eficiente, sino significativa y que responda a las necesidades de las personas y de la sociedad en su conjunto, es preciso formar a los futuros directores o conductores, en esta dimensión de la vida de las organizaciones” (Citado por Albán 2015, p. 27).
- Por último, tener en cuenta que el trabajador es una persona humana digna y con derechos los cuales deben ser respetados. No solo debe mirársele como un productor, sino como un ser humano con emociones y sentimientos. El trabajador o empleado debe estar a gusto en su centro de trabajo, caso contrario se verá reflejado en su desempeño.

### **2.1.2 Definición de clima institucional**

El clima institucional llamado también organizacional, es un tema que ha despertado mucho interés por diferentes autores, sobre todo desde finales del siglo XX, donde las personas dedicadas al campo empresarial empezaron a preocuparse no solo de la productividad de una empresa, sino también de la percepción que el trabajador tenía ambiente laboral, con el afán de mejorarlo y convertirlo en un lugar agradable. Es así como la definición de clima atravesó por diferentes enfoques. Albán (2015) puntualiza tres grandes enfoques, los mismos que podemos apreciar en la Tabla 1.

Otras definiciones surgieron a partir de los diferentes enfoques.

Según Chrudden y Sherman (1982), toda institución adopta su propia y exclusiva personalidad o clima y esto la hace diferente de otras. Dichos autores sostienen que la gerencia debe preocuparse de este aspecto, ya que comprender el clima de una organización conlleva al logro de los objetivos propuestos (Citado por Cañellas, Castellanos, Piña, Yera, Mir y Sánchez, 2007, p.80).

Gibson y colaboradores (1994), definen clima organizacional como las cualidades del ambiente que perciben los empleados como propio de su contexto laboral. Sobre esta base, el clima está conformado por las percepciones de las variables de comportamiento, estructura y procesos. (Cañellas, y otros, 2007, p.80)

**Tabla 1***Enfoques de la definición de clima institucional*

<b>Enfoques</b>	<b>Principales autores</b>	<b>Definición</b>
Enfoque estructuralista	Forehand y Gilmer (1964)	Es la reunión de características permanentes que describen una organización distinguiéndola de otra e influyendo en el comportamiento de los colaboradores que la conforman.
Enfoque subjetivo	Halpin y Crofts (1963)	La opinión que el trabajador se forma de la institución.
Enfoque estructuralista y subjetivo o síntesis	Litwin y Stringer (1968)	Son el conjunto de efectos subjetivos, percibidos por el sistema formal, el "estilo" informal de los administradores y de causas ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización dada.

Fuente: Elaboración propia a partir de Albán (2015)

Según Gento Palacios, 1994, lo define como uno de los elementos determinantes que facilita no sólo los procesos organizativos de gestión, sino también de innovación y cambio. (Citado por Rodríguez, 2008. p.86)

Para Hall (1996), el clima es una agrupación de propiedades del ambiente laboral, observadas directamente o indirectamente por los empleados, que se supone son una fuerza que afecta en la conducta del mismo. (Citado por Cañellas, y otros, 2007, p.80)

Martín Briss (2000), refiriéndose al clima de una institución educativa, lo define como el ambiente originado a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Este ambiente guarda relación con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador y que se expresan en las relaciones personales y profesionales (p.104).

A su vez, para Goncalves (2001), clima laboral, es como un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se reducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización. (Citado por García, M., 2009, p.48).

Para Ciavenato (2000) el clima organizacional está estrechamente unido a la motivación, al tener una alta motivación, el clima también será alto y las relaciones personales y el grado de satisfacción será mayor. Ocurrirá lo contrario si la motivación es baja o muy baja, el clima también disminuiría y por ende las relaciones y el grado de satisfacción también se verían desfavorecidos (Citado por Torres, Lamenta y Hamidian, 2018, p 161).

Fernández (2004), también refiriéndose al clima de una institución educativa, indica que: es el conjunto de particularidades psico-sociales de un centro educativo, determinado por todos

aquellos elementos estructurales personales y funcionales de la institución que contienen un peculiar estilo, condicionantes, a su vez, de sus productos educativos.

En síntesis, de acuerdo a las definiciones dadas y al tema en estudio podemos decir que, el concepto de clima institucional tiene un carácter multidimensional y globalizador. Es algo inmaterial, pero existe y afecta directamente a toda una organización. Incluye no solamente a los trabajadores sino también a los directivos. Es un ambiente donde tiene que ver cada individuo con sus actitudes, valores, creencias, motivaciones, etc. y en la que entrarán a tallar también numerosas variables como: buenas relaciones, participación, cooperación, comunicación, tolerancia, flexibilidad, estilo de liderazgo, características de la comunidad en la que se encuentra la institución, etc.

### **2.1.3 Características del clima institucional**

Las características del sistema organizacional originan un determinado clima institucional. Esto influye sobre las motivaciones de los colaboradores de la institución y por ende sobre su comportamiento. Este comportamiento tiene evidentemente una gran variedad de consecuencias para la organización, por ejemplo:

- a. La productividad: evalúa la capacidad de los integrantes de la comunidad educativa, quienes aprovechan los recursos pedagógicos para una mayor producción, brindando aprendizajes de calidad.
- b. La satisfacción: se define y se relaciona con la productividad porque: un trabajador satisfecho es un trabajador productivo. La mejora de la satisfacción laboral no es solo un medio para contribuir al logro de objetivos, sino también a la posibilidad de que estas personas disfruten de una mejor salud mental y un mayor bienestar emocional (Anaya y Suárez, 2007, p.231-232).
- c. La adaptación: Urrea (2008), se refiere que el proceso de adaptación surge en la interrelación entre el sujeto y su medio, provocando una acomodación de sus condiciones internas a la realidad que lo rodea, implicando una asimilación de esta que permite su desarrollo y creatividad en el ambiente en que se desenvuelve (Albornoz, 2017, p.178).

Por otro lado, Taguri, citado por Brunet (2009, p.13) menciona que el clima organizacional debe presentar las siguientes características:

- El clima es una configuración particular de variables situacionales.
- Puede haber una variación en sus elementos constitutivos, pero este puede continuar siendo el mismo.
- El clima está determinado en gran parte por las cualidades, expectativas y actitudes de los trabajadores, por las realidades sociológicas y culturales de la organización.
- El clima es algo exterior a la persona, pero esta puede sentirse como un agente que contribuye a su naturaleza.

- Puede ser difícil describirlo con palabras, pero sus resultados pueden identificarse con facilidad.
- El clima influye significativamente sobre el comportamiento.
- El clima determina el comportamiento, porque actúa sobre las expectativas y actitudes que son determinantes directos del comportamiento.

Según Vélaz (1999, p.16) el clima organizacional posee características que se detallan a continuación:

- a. Es pluridimensional, en el intervienen un sin número de dimensiones que hacen difícil la predicción del mismo.
- b. El clima organizacional está sujeto a las percepciones individuales y no a las condiciones del ambiente. Estas percepciones guiarán el comportamiento de cada trabajador.
- c. No es visible porque se origina en el interior de cada persona (percepciones) sin embargo sus consecuencias son tangibles, pudiéndose notar en un comportamiento negativo como quejas, conflictividad, insatisfacciones o por el contrario en un comportamiento positivo como identidad, entusiasmo, trabajo cuidadoso, motivación, etc.
- d. Es estable pero no inamovible.

Con todo lo expuesto, podemos concluir diciendo que el conocimiento del clima organizacional nos proporciona un feedback de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo, además, incorporar cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los trabajadores, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

A partir de las características mencionadas por diferentes autores, es posible realizar un diagnóstico evaluativo del rol que este posee dentro de un centro educativo.

#### **2.1.4 Importancia del clima institucional**

Hoy en día, hablar del centro de trabajo es como hablar del segundo hogar, debido a que una persona pasa entre ocho horas a más en este lugar. Aquí establece relaciones con otras personas y desarrolla vínculos muchas veces indestructibles, es por eso que conocer el clima laboral es importante, porque de acuerdo a cómo se sienta el personal con respecto a la institución podrá trabajar en pro de las metas y objetivos de la misma. Un buen clima laboral sumado a una labor eficiente por parte de los líderes llevará a cualquier institución a ser próspera y productiva.

El estudio del clima laboral ayudará a resolver aquellas situaciones que pueden desembocar en un conflicto, permitiendo hacer una retroalimentación del mismo. Un ambiente laboral agradable afectará positivamente la productividad de la empresa o institución, por el contrario, un ambiente laboral desagradable la afectará negativamente.

Es así como Guillen (2000, citado por Serrano, 2019) nos dice que el clima es importante porque nos permite conocer lo que los trabajadores sienten y piensan sobre los elementos que conforman la organización como su estructura, metodología, grado de supervisión de los directivos. También brinda información sobre las condiciones laborales, la comunicación y relación entre los integrantes o miembros.

Albán (2015) dice, que es importante que las personas que dirigen una institución se preocupen por analizar y diagnosticar el clima de trabajo, esto les permitirá:

- Conocer las fuentes de conflicto y estimar el grado de satisfacción o insatisfacción del personal.
- Propiciar un cambio enfocado en los principales elementos sobre los que se deben dirigir las intervenciones.
- Acompañar el desarrollo de la organización para evitar dificultades que puedan surgir.

Asimismo, García (2011, p. 58) manifiesta que el diagnóstico del clima organizacional es indispensable porque brinda valiosa información a la organización y a sus directivos sobre las percepciones y actitudes de sus trabajadores, de esta manera se puede ayudar a buscar un permanente mejoramiento del ambiente y de la productividad.

Cabe resaltar, que es importante saber vincular los objetivos de la institución con el comportamiento de los trabajadores, el mismo que se encuentra constituido por los valores, actitudes, creencias, etc. ya que estos se unen para hacer una retroalimentación del clima de manera permanente.

## **2.2 Dimensiones del clima institucional**

### **2.2.1 Dimensión comunicación**

El término comunicación proviene del latín "communis", que significa "común" o "compartido" y pertenece a la familia de palabras de "comunió", "comunismo", "comunidad", entre otras.

La comunicación supone la transferencia de información de unos individuos a otros. Pero, para que este traspaso se produzca en condiciones razonables y eficaces, se precisan algunos requisitos, tales como los siguientes: la actividad intelectual de quien emite y de quien recibe la información, la acomodación del emisor a las posibilidades de recepción activa, la respuesta a la reacción de quien recibe el mensaje y la existencia de una vía de interconexión entre los comunicantes.

Idalberto Chiavenato (2006, citado por Omonte, 2015) define comunicación como un intercambio de información entre personas, volviendo común un mensaje o información.

García (2013) afirma que " La comunicación es, un proceso fundamental y determinante de toda relación social, es el mecanismo que regula y que hace posible la interacción entre las personas" (Como se cita en Flores, García, Calsina y Yapuchura, 2016).

Torres (2020) cita a diferentes autores que nos dan una definición de comunicación.

Alberto Martínez de Velasco, "La comunicación se puede definir como un proceso por medio del cual una persona se pone en contacto con otra a través de un mensaje, y espera que esta última de una respuesta, sea una opinión, actividad o conducta.

María del Socorro Fonseca dice que:

"Comunicar es llegar a compartir algo de nosotros mismos. Es una cualidad racional y emocional específica del hombre que surge de la necesidad de ponerse en contacto con los demás, intercambiando ideas que adquieren sentido o significación de acuerdo con experiencias previas comunes" (p.159).

Una buena comunicación es la base del éxito de una empresa o institución, por lo contrario, muchos de los problemas que surgen en cualquier institución se deben a deficiencias en la comunicación entre sus miembros.

Wiemann (2011), citado por Montes (2016) menciona que un buen comunicador toma adecuadas decisiones sobre: lo que desea comunicar, cuánto desea comunicar, dónde comunicar y con quién comunicar o compartir información.

En el ámbito interno de una institución, la comunicación ha de ser multidireccional: según ello, no basta con la transmisión vertical en un solo sentido desde el superior al subordinado, se precisa, además, la conexión comunicativa desde los niveles más modestos de operación a los supremos de decisión, es preciso, además, que la comunicación fluya de modo horizontal entre los individuos y unidades funcionales de la institución, e incluso, debe darse la posibilidad de una comunicación en sentido diagonal, según la cual se pongan en contacto informativo individuos o unidades de determinado nivel con otros u otras de niveles superiores o inferiores.

Dentro de la propia institución educativa, no sólo ha de potenciarse la comunicación interna dentro de los diversos sectores (profesores, docentes, alumnos, fundamentalmente), sino que debe también propiciarse la de unos sectores con otros: en este sentido, "el flujo de información interna", entre los miembros de la misma y los clientes o beneficiarios, aseguran un adecuado acoplamiento para el funcionamiento más eficaz (Sánchez, 2007), e incluso, una institución de auténtica calidad debe propiciar la intercomunicación entre dicha institución y otras instancias externas a la misma. Si, ello es necesario en cualquier organización o institución, esta necesidad resulta aún mayor en el caso de una institución educativa.

**2.2.1.1 Comunicación y conflicto.** La comunicación es útil para entender porque se producen los conflictos, ya que conociendo los mecanismos comunicativos se puede prevenir gran parte de los problemas.

La palabra "comunicación" encierra usos múltiples y cubre cualquier tipo de relación, desde los recursos tecnológicos de emisión y recepción de datos, a los medios de información de masas, pasando por la relación interpersonal. Es decir, se trata de un proceso dinámico entre al

menos dos partes y conlleva un carácter transaccional. En este proceso se da el conflicto y se emite una serie de mensajes que modifican constantemente la relación interpersonal entre dos docentes, entre directivo y docente, etc.

El saber escuchar es una de las habilidades más importantes en el proceso de la comunicación, si se aprende la dinámica de escuchar se puede prevenir malos entendidos y errores de comunicación, así como, aumentar la capacidad de trabajar más productivamente con los empleados y con las demás personas dentro de las organizaciones (Hersey, Blanchard y Johnson, 1998, pp.338-339).

Es difícil que se produzca una “buena” comunicación cuando existe confrontación, y a veces es la “mala” comunicación la que genera el conflicto.

Esto ocurre en el sentido de que la relación cristaliza en un punto en el que una de las partes no está de acuerdo. También puede expresar un conflicto en el que la comunicación no es más que un síntoma de una relación deficiente. A la vez, la comunicación puede transformar un conflicto, sea para mejorar o empeorar esa relación, pero en cualquier caso modificándola, ya que es el medio por el cual las partes tratarán de establecer un nuevo enfoque.

Los conflictos aparecen en sistemas de interacción, es decir, que se desarrollan mientras dos o más personas se comunican. Pero además de transmitir ciertos contenidos de información, buscan definir cuál es la naturaleza de la relación. Cuando se habla de comunicación en relación con los conflictos y su resolución, se hace hincapié en la búsqueda de acuerdos o puntos en común, alternativas que satisfagan a ambas partes y que permitan transformar las discrepancias. El punto contrario, no comunicarse en busca de un entendimiento, sería el resultado de la hostilidad.

La comunicación es, en definitiva, el proceso de creación de un entendimiento compartido.

No es cuestión de transferir un conjunto de informaciones, sino que se trata de crear un significado para estos datos y compartirlos.

Si una de las partes, no entiende lo que la otra quiere decir, eso significa que la comunicación, ha fracasado.

Es importante permanecer atento para poder distinguir si una inadecuada comunicación genera conflicto, si este fuera el caso, una de las acciones primordiales del director será buscar una solución, ya que él como líder, es un pilar básico para resolver gran parte de los problemas que surgen o aquejan el recinto escolar.

**2.2.1.1 Comunicación asertiva y empática.** Hoy en día se habla mucho de empatía y asertividad por parte de los miembros de una organización. Ambos conceptos tienen mucha influencia en la comunicación. La manera como una persona se comunica con los demás puede tener un gran impacto en un centro laboral y más aún en una institución educativa.

Una persona empática y asertiva no propiciará conflictos y no se verá involucrada en ellos. Más bien buscará la solución a los malos entendidos o será clara al momento de comunicarse.

La comunicación asertiva y empática permitirá ponerse en el lugar del otro, por lo tanto, la persona se comunicará con respeto y flexibilidad.

García (2019) considera que el asertividad, es la forma en que un individuo transmite una información hacia otra persona con claridad, respetando sus derechos, propiciando una comunicación desde un punto de vista colaborativo, llegando a acuerdos y sabiendo decir “no” ante los mensajes que no se comparten, sin necesidad de llegar a un conflicto o resentimiento.

Goleman (1997) define empatía como la capacidad de contemplar la realidad desde el punto de vista del otro y de comprender sus posibles respuestas ante una situación determinada.

Matamoros (2000), manifiesta para que una comunicación sea de buena calidad, debe cumplir con unos requisitos básicos, siendo la empatía uno de ellos. La empatía es un tipo de comunicación positiva que debe prevalecer en todo tipo de relación personal, sobre todo en aquellas áreas donde es necesario comprender lo que otros están viviendo. El ámbito educativo es uno de ellos (Citado por Muñoz y Chávez, 2013, p.132).

Según artículo publicado de la Universidad de San Buenaventura de Medellín (2020), una comunicación empática proporciona los siguientes beneficios:

- Las personas empáticas conectan con los demás.
- Transmiten colaboración.
- Son personas que se pueden describir como responsables y respetuosas.
- Ayudan a ser más objetivos y justos.
- Mejoran la autoestima.
- Consolida relaciones y las mantiene en el tiempo.

Una comunicación asertiva y empática permitirá compartir información o intercambiar ideas en una atmósfera agradable, respetuosa y abierta, mejorando de esta manera el entorno laboral y por ende el clima de la institución.

### **2.2.2 Dimensión ambiente laboral**

Hablar de buen clima organizacional excluyendo el ambiente laboral es imposible. El ambiente laboral, es un factor importante que interviene para que el clima de una institución marche adecuadamente.

Camacaro (2010) manifiesta que el ambiente laboral afecta el rendimiento laboral y que varios factores ambientales como el ruido, el nivel de iluminación, la disposición de los espacios, etc. determinan la productividad, la eficiencia, la precisión, la fatiga o el tedio en una institución.

Por otro lado, Chiavenato (2010) considera el ambiente laboral como el ambiente más cercano e inmediato a la organización. El ambiente laboral otorga a sus trabajadores recursos, medios y oportunidades a su vez impone a la institución demandas, restricciones, desafíos y amenazas.

Ucha (2014) menciona que cuando una persona se siente a gusto en un ambiente de trabajo se involucra y compromete con él de una manera inmediata. Será necesario que todos los factores que intervienen en el ambiente laboral guarden estrecha relación y armonía. Por ejemplo, que el trabajador tenga buenas relaciones con sus pares y directivos, que no existan riñas ni conflictos, que el salario esté acorde con la carga laboral y con las condiciones socio económicas actuales, que se cumpla con los beneficios de seguridad, salud e higiene.

El ambiente laboral está relacionado con aquellas condiciones que se vivencian dentro del entorno laboral. Es decir, todas las circunstancias que afectan la labor de los trabajadores. Un ambiente laboral óptimo y positivo contribuye a lograr un mayor compromiso de los miembros de una institución. Es que trabajar en un agradable ambiente laboral, motiva a dar un mayor esfuerzo, además de beneficiar la salud física y mental de los trabajadores.

Es importante destacar que las condiciones de seguridad e higiene también integran parte del ambiente laboral. Estas están reguladas por ciertas leyes y acuerdos que se hace entre el empleador y el empleado.

### **2.2.3 Dimensión relaciones personales**

El ser humano es un ser sociable por excelencia. El deseo de comunicarse, relacionarse, ser aceptado y valorado es propio de él. Una persona se relaciona con los demás desde el momento en que viene a la vida. Es en la familia donde aprende a socializar y a relacionarse con los demás. Con el transcurrir de su vida, el ser humano encuentra otros ambientes o lugares donde puede ejercer esta relación: la escuela, la universidad, el centro laboral, etc.

Una persona que forma parte de una empresa o institución desarrollará en ella algún tipo de relación personal, ya sea por motivos meramente laborales o también de amistad por afinidad. Es innegable que esto ocurra, muchas veces las mejores amistades y matrimonios han surgido de las relaciones personales entre miembros o compañeros laborales.

Kinicki (2003), manifiesta que la necesidad que posee el hombre de relacionarse con otras personas es uno de los estímulos más grandes y frecuentes. Es una característica innata del ser humano, ya que es un ser social por naturaleza. Los trabajadores que no tienen disponibilidad para establecer relaciones personales con los demás, encuentran el trabajo como un lugar desagradable, rutinario y mecánico. Esto se puede ver reflejado en la baja productividad, disminución del desempeño, fatiga frecuente, etc. (Citado por García e Ibarra, 2012, p. 23).

Por otro lado, se ve, que para que existan las buenas relaciones dentro de una institución no solo basta con el querer hacerlo, sino también el cómo hacerlo y con quién hacerlo. Habrá personas que se relacionan con los demás, de una manera sencilla y rápida. Para otros, esto resulta un poco dificultoso. Sea cual sea el caso, es importante tener en cuenta la comunicación como base de una buena relación personal, esta permitirá llegar a los demás y recibir su aceptación.

González (2002), citado por Montes (2016) refiere que las buenas relaciones personales en el trabajo, proporcionarán:

- Mayor satisfacción laboral.
- Incremento de la productividad y disminución del desgaste físico y mental.
- Mejoras en el desarrollo personal, debido a que se realiza un buen trabajo en equipo.
- Lograr una completa integración tanto con el puesto de trabajo como con la institución laboral.
- Obtener el reconocimiento de los miembros y directivos.

Las relaciones personales mantienen unidos a los miembros de toda institución. Mientras más sólidas sean estas más integrado es el grupo de trabajo, beneficiando a la empresa con un mayor rendimiento e identificación. El trabajo en cualquier institución siempre es en equipo. Un directivo depende del trabajo de sus miembros, así como el de un miembro de sus pares o colaboradores. El caso es que siempre se está interactuando con otra persona.

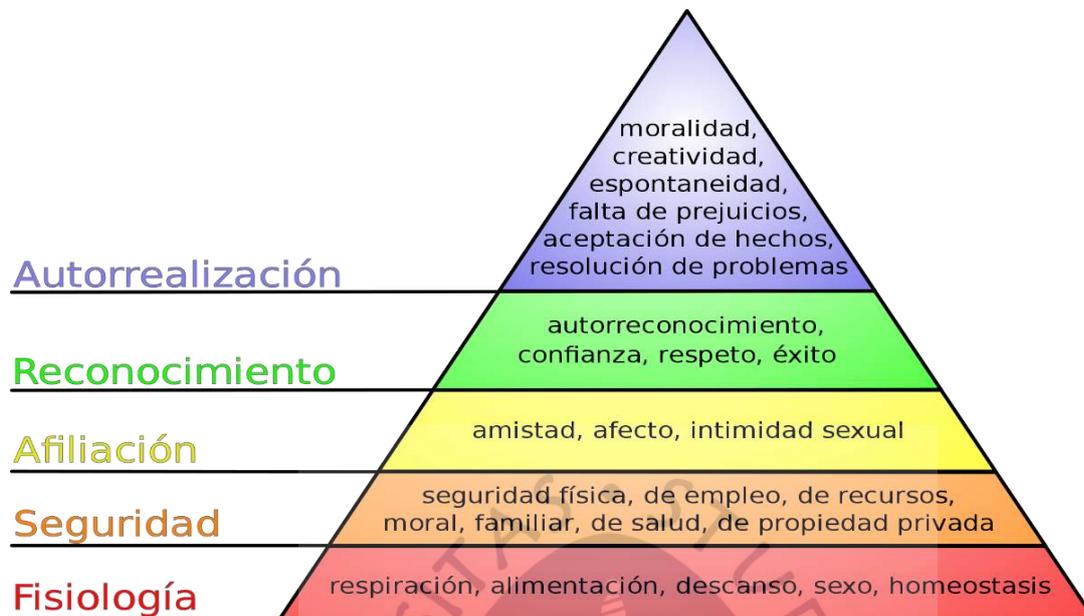
#### **2.2.4 Dimensión autorrealización**

En el siglo XX, las teorías humanistas clásicas conceptualizaron el término “autorrealización”. Fue así como, Zacarés y Serra (1998) consideraron tres teorías sobre dicho tema: La autorrealización como motivación y necesidad, como completitud del curso de la vida y como proceso para convertirse en persona (Citado por Bernal, 2002 , p.15).

La autorrealización como motivación y necesidad sostenida por Maslow (1943), uno de los principales fundadores de la psicología humanística, afirma que el ser humano tiene una tendencia a sacar el mayor provecho de sus talentos y potencialidades, a esta tendencia la llamó “autorrealización”. También conocida como “necesidad de crecimiento” o “necesidad del ser” (Citado por Arango y Ramírez ,2007, p.392).

El conocido autor creó una pirámide muy utilizada no solo en el medio de la psicología, sino también en el medio empresarial. En esta pirámide se consideraron tipos de necesidades que deben ser satisfechas para lograr el éxito laboral. Las necesidades propuestas por Maslow, se encuentran divididas en cinco niveles que van desde las necesidades básicas a las que suponen un desarrollo personal y funcionan a manera de escalones, donde la satisfacción de una, conlleva a alcanzar la siguiente.

Como se aprecia en la Figura 1, la necesidad de autorrealización, es la necesidad que se encuentra en la cúspide y se considerada la más elevada. Llegar a ella o a su cumplimiento le da un sentido a nuestra vida.

**Figura 1***Necesidades de Maslow*

Fuente: (Maslow, 2021)

La autorrealización como plenitud del curso de la vida, sostenida por Charlotte Bühler (1962), menciona que todo ser humano tiene metas. Para lograr estas metas el hombre debe encontrar un equilibrio biológico y psicológico, liberando tensiones, de esta manera la autorrealización permitirá al ser humano, crecer, ser mejor y alcanzar lo que se va proponiendo a lo largo de todas las fases de su vida (Citado por Bernal, 2002, p.17).

Siguiendo la línea de Bühler, se encuentra Víctor Franklin (1988, Citado por Bernal, 2002, p. 17). para este autor la autorrealización llega de manera espontánea, mientras el hombre busca y encuentra un sentido concreto a su vida. La autorrealización no es una meta, sino que es un camino constante que nos acerca a una mejor versión de nosotros mismos.

La autorrealización como proceso para convertirse en persona, también conocida como auto actualización, sostenida por Carl Rogers quien nos dice que el hombre es un ser racional y consciente, que tiene por objetivo la autorrealización, es decir la inclinación a crecer y a desarrollarse, basándose en las experiencias vividas.

Todas las teorías sobre la autorrealización conllevan a decir que la autorrealización es una fuerza intrínseca que te lleva buscar y desear alcanzar algo. Es un escalón muy alto, difícil de conseguir o lograr. Supone vencer dificultades y aprender de los errores. Es necesario esforzarse y sacrificarse, pero cuando se logra, se llega a la meta o se alcanzan los objetivos, el hombre se siente satisfecho consigo mismo y con los demás, ya que será capaz de brindar lo mejor de sí mismo.



## Capítulo 3

### Metodología de la investigación

Este capítulo tiene por finalidad explicar el tipo de metodología utilizada para el estudio del tema cómo es el clima laboral de la institución educativa Vallesol antes y durante la pandemia.

#### 3.1 Tipo de investigación

La investigación objeto de estudio se encuentra contextualizada dentro del paradigma positivista, llamado también cuantitativo, empírico – analítico y racionalista, etc. Este tipo de paradigma es aquel que busca comprobar un conocimiento basándose en las predicciones. De esta manera se proponen un conjunto de hipótesis sobre un fenómeno en particular, para luego someterlo a una evaluación y constatación. El paradigma positivista ha predominado en las ciencias naturales y sociales, así como en la educación. El positivismo se inició en los siglos XVIII y XIX siendo Comte (1798-1857) el primero en introducir este término.

El paradigma positivista pretende describir, analizar y explicar la realidad con objetividad. Latorre, Arnal y del Rincón (1996) señalan que el paradigma positivista considera que la realidad es única, que se puede observar y fragmentar para poderla estudiar (citado por García y Castro, 2017p.19). Por tanto, esta investigación se realizó tomando como base los fundamentos epistemológicos de este modelo investigativo, pues se proyectó conocer objetivamente los cambios ocurridos en el clima de la Institución Educativa Vallesol durante la época de trabajo remoto por la pandemia.

El enfoque asumido es el cuantitativo, también conocido como investigación experimental, empírica y estadística, donde el investigador actúa como un agente externo del objeto investigado.

Hernández, Fernández y Baptista (2010), manifiestan que esta metodología utiliza la recolección y el análisis de datos de manera numérica para dar respuesta a las interrogantes que dan origen a una investigación. Para esto se aplicó una encuesta mediante la plataforma google formularios, los datos recogidos fueron analizados con la ayuda del software SPSS; luego traducidos y transformados en la indagación literal a través de interpretación de los datos obtenidos en las tablas y los gráficos estadísticos. El resultado de este desarrollo trajo como consecuencia las respuestas a los cuestionamientos surgidos al inicio del estudio.

Este trabajo se encuentra ubicado es la línea de investigación de Gestión Educativa de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Piura, ya que se quiere conocer los cambios en el clima organizacional, percibidos por los docentes antes y durante la pandemia.

Por último, se puede afirmar que este estudio es de tipo colateral y descriptivo, porque se recolectó la información en una sola evaluación, con el objetivo de describir la variable de clima institucional y sus correspondientes dimensiones: comunicación, ambiente laboral, relaciones personales y autorrealización.

### 3.2 Población y muestra

La población estuvo conformada por 90 docentes de la Institución Educativa Vallesol. La muestra con la que se trabajó fue de tipo intencional porque se buscó conocer la apreciación de los docentes en cuanto a la variación del clima institucional. Estuvo conformada por 41 profesoras de los tres niveles: inicial, primaria y secundaria, algunos de ellas miembros de la plana jerárquica y otras pertenecientes a personal de asistencia.

**Tabla 2**

*Población y muestra de la investigación*

<b>Docentes</b>	<b>Muestra</b>
Personal jerárquico	4
Inicial	8
Primaria	17
Secundaria	9
Personal de asistencia	3
<b>Total</b>	<b>41</b>

Fuente: Elaboración propia

De toda la población colaboraron con la encuesta un total de 41 docentes debido a que algunos correos no fueron recepcionados, otras por motivos de carga laboral ya que justo era época de evaluaciones finales y entrega de documentación final.

### 3.3 Diseño de la investigación

En el presente estudio se ha empleado el diseño tipo encuesta. Esta técnica no solo es una forma para recopilar información, sino que también es muy utilizada para recoger opiniones, creencias, concepciones de una población (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010). De esta manera la encuesta permitirá conocer los cambios ocurridos en el clima institucional del colegio Vallesol.

Según Mc Millán y Schumacher (2005) indican que en un diseño cuantitativo de investigación se debe observar dos tipos de validez: interna y externa. La calidad de una investigación depende de la validez que esta tenga.

La veracidad de la investigación fue garantizada en primer lugar, porque el instrumento fue diseñado y validado en una investigación previa realizada en el Perú por la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle; luego, se ha realizado una adecuación y se ha sometido a juicio de tres expertos: el Coordinador de nivel primaria del colegio Los Álamos de Lima, la Asistente de posgrado de Educación UDEP y la Directora Académica de IE Crl. José Inclán, esto permitió verificar la consistencia interna entre las variables y dimensiones y así aplicarlo al contexto de la presente investigación.

La validez externa se ha cuidado al momento de hacer una descripción de los sujetos de la investigación partiendo de las variables sociodemográficas como edad, años de servicio en la institución, nivel al que pertenecen, etc. Cabe resaltar que, aunque este fue un estudio de tipo cuantitativo, en el que se busca la generalización de resultados, este no fue un objetivo del presente estudio, ya que lo que se buscó fue conocer la realidad de la institución educativa donde se desarrolló el trabajo.

Seguidamente, se detallan las fases del diseño que se realizaron para llevar a cabo la presente investigación:

- a. Seleccionar los objetivos:** Conforme a la problemática encontrada en esta exploración, se formuló la pregunta investigable, se determinaron el objetivo general y los específicos y, se planteó la hipótesis de la investigación; estos elementos se encuentran en la matriz de la investigación (matriz de consistencia), la misma que se puede apreciar en el Apéndice 1.
- b. Concretar la información:** Se efectuó una busca exhaustiva en diferentes bases de datos y repositorios de universidades en busca de los antecedentes a nivel internacional, nacional y regional, para poder orientar el trabajo de investigación. Además, la lectura de la bibliografía permitió diseñar y elaborar el marco teórico en el que se fundamenta esta investigación.
- c. Definir la población objeto:** La población estuvo conformada por 90 docentes que trabajan en la institución educativa privada Vallesol. A todos ellos se les envió un correo electrónico animándolos a participar en el presente estudio. Sin embargo, solo se obtuvo respuesta de 41 maestras que participaron en la prueba piloto, siendo este el número de la muestra de la institución escenario.
- d. Disponer de los recursos:** Este proceso fue viable por las siguientes cuestiones fundamentales. En primer lugar, porque la Directora General del colegio no solamente autorizó que la investigación se realice en la Institución educativa, sino que, además, se tiene conocimiento que toda investigación es un instrumento de mejora para la institución y para el investigador. Se contaron con los recursos tecnológicos necesarios como el programa SPSS para el tratamiento estadístico, la plataforma de Google Drive para la aplicación del cuestionario, el correo electrónico para enviar la invitación vía Internet. También se contó con el apoyo de las bases de datos, los repositorios de diferentes universidades internacionales y nacionales
- e. Elegir el tipo de encuesta:** La encuesta aplicada se extrajo del trabajo de investigación titulado: Desempeño docente y clima institucional en la Institución Educativa Particular "Innova Schools", Los Olivos-UGEL 02 - Rímac, realizado en Lima, por Rosa María García Alvaro. Este documento se encuentra en el Anexo 1.

**f. Seleccionar el método de análisis de datos:** para lograr los objetivos de la investigación ha sido necesario hacer un tratamiento estadístico descriptivo. Este trabajo se realizó con el programa SPSS y se obtuvieron frecuencias, porcentajes con sus respectivas medias y desviaciones típicas; estos resultados fueron el producto de la información obtenida en la encuesta. Los resultados se presentaron mediante tablas y gráficos –unas generales y otras cruzadas, comparando las distintas variables de control con otras cuya relación ha parecido de especial relevancia–. Se ha probado la fiabilidad de medida del instrumento completo y de cada una de sus dimensiones mediante el coeficiente de consistencia interna de Cronbach, que ha resultado en algunos casos aceptables y en la mayoría bueno Tabla 3.

**Tabla 3**

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N.º de elementos
0,953	56

Fuente: Elaboración propia

- a. Revisar la encuesta:** La encuesta fue revisada y aprobada por tres expertos, los cuales cuentan con el grado de Magister en Educación. Ellos son: el Mgtr. Ronald Serrano, Coordinador de nivel primaria del colegio Los Álamos de Lima, la Mgtr. Sandra Albán, Asistente de posgrado de Educación UDEP, filial Lima y la Mgtr. Claudia Mejía, Directora Académica de IE CrI. José Inclán Las fichas de validación del instrumento se pueden identificar en el Anexo 2.
- b. Seleccionar la muestra:** La selección de la muestra se llevó a cabo teniendo en cuenta la naturaleza y los objetivos de la investigación, la población objeto de estudio y los recursos disponibles. La muestra se extrajo de una población de 90 docentes de la institución educativa privada Vallesol. Este proceso se inició con una etapa de sensibilización de la población objeto, enviando, a todos los sujetos que la conforman, un correo electrónico. En este se informó respecto a la investigación que se estaba realizando y se les dio razones por las que era importante su participación. Llegada la fecha límite de cierre, se retiró el cuestionario y se obtuvieron un total de 41 respuestas válidas y completas del instrumento elegido.
- c. Aplicar la encuesta:** El cuestionario fue auto aplicado. Los encuestados tuvieron acceso a él a través de una dirección electrónica que se les envió en un correo electrónico. El proceso de aplicación se realizó entre la segunda y cuarta semana del mes de diciembre.
- d. Codificar los datos:** El proceso se inició creando una base de datos en Excel en el software SPSS para las respuestas conseguidas. Luego, a cada respuesta de la escala de Likert se le asignó

un valor numérico. De la misma forma, se codificaron los datos correspondientes a las variables sociodemográficas. Hecho esto, se creó una base de datos con el programa SPSS.

- e. Analizar los resultados:** primero se interpretó la información de las tablas y los gráficos estadísticos, obteniendo los resultados de la tesis; luego, se analizó la información haciendo una discusión de los resultados comparándolos con las teorías registradas en el Marco Teórico, que ha permitido obtener las conclusiones de la tesis de maestría.
- f. Elaborar el informe:** El informe está organizado en cuatro capítulos. En el primero, se detalla el planteamiento del problema, presentándose la problemática encontrada, formulando la pregunta investigable través de una cuestión que da origen a la investigación, incluyéndose los objetivos, las hipótesis, la justificación y los antecedentes del presente estudio. En el segundo capítulo, se desarrolló el marco teórico, donde se explicaron todos los fundamentos epistemológicos que sustentan este trabajo. El tercer capítulo fue destinado a la presentación de la metodología aplicada. En el cuarto capítulo se precisan la interpretación y el análisis de la información recogida por el cuestionario aplicado. A partir de los resultados se llegaron a las conclusiones y recomendaciones que permitieron concluir el trabajo de la tesis.

### **3.4 Variables y dimensiones de la investigación**

En la Tabla 4 se presentan la variable, las dimensiones y los ítems del trabajo de investigación.

### **3.5 Técnicas e instrumentos de la recolección de la información**

La recopilación de datos se obtuvo gracias a la utilización de un cuestionario base elaborado por José Loayza con el objetivo de conocer la percepción del clima institucional. Fue validado mediante la técnica de Juicio de expertos.

El instrumento aplicado para la recolección de datos estuvo conformado por dos partes. La primera parte, destinada a recoger los datos sociodemográficos de los sujetos de investigación, como: edad, años de experiencia, nivel en que trabaja y cargo. Para poder procesar estos datos con el programa SPSS.

La segunda parte de la encuesta estuvo elaborada como una escala de Likert y constó de 27 preguntas, las mismas que se referían a cuatro dimensiones: comunicación, ambiente laboral, relaciones personales y autorrealización. El cuestionario recogió información de dos momentos antes y durante el confinamiento. En esta parte, los encuestados debían responder su grado de conformidad a los ítems planteados mediante una escala de cinco opciones: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. Las mismas que fueron codificadas a través de números, para facilitar su procesamiento en la base de datos diseñada con el paquete estadístico SPSS.

En la Tabla 5 se puede apreciar los códigos otorgados a cada calificación.

### 3.6 Procedimientos para la organización y análisis de la información

La información extraída del cuestionario google drive, se trasladó a una hoja de cálculo de Microsoft Excel, luego esta se llevó al SPSS donde fue procesada y codificada. Mediante el tratamiento estadístico fundamentalmente descriptivo se elaboraron las tablas de frecuencia y los gráficos de barras y circulares.

**a. Gráficos estadísticos:** Estas representaciones visuales ayudaron a presentar información cuantitativa -como, por ejemplo, los datos contenidos en tablas de frecuencia- y nominal –como las variables sociodemográficas-. Estos gráficos fueron una valiosa herramienta para la interpretación y el análisis de los resultados.

**b. Cuadros estadísticos:** Este recurso permitió presentar la información resumida y organizada por filas y columnas, con el objetivo de facilitar la visualización de los datos obtenidos.

**Tabla 4**

*Dimensiones e ítems de la variable clima institucional*

Variable	Dimensiones	Ítems
Clima institucional	Comunicación Indicadores: • Comunicación asertiva y saludable • Comunicación empática y saludable	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El director, coordinadores y los docentes mantienen una comunicación asertiva.</li> <li>2. Las autoridades administrativas mantienen una comunicación fluida con los docentes.</li> <li>3. El docente fomenta la comunicación con los demás, a través del diálogo, respetando las diferencias individuales.</li> <li>4. Al interior de la Institución existe una comunicación empática entre todos los estamentos.</li> <li>5. Las autoridades académicas y administrativas saben escuchar y resolver situaciones en el momento apropiado.</li> <li>6. Maneja una comunicación saludable con los estudiantes del aula.</li> </ol>
	Ambiente laboral Indicadores: • Buenas relaciones académicas • Practica de valores	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Ejerce la función docente en armonía con el carácter propio de la Institución y su reglamento interno, de acuerdo con las condiciones estipuladas en su contrato laboral.</li> <li>8. El director y Coordinadores practican un trato justo y respetuoso con el cuerpo docente de la Institución.</li> <li>9. Utiliza los medios materiales, instalaciones de la Institución y plataformas digitales de la institución en su función de docente, con arreglo a las normas</li> <li>10. Reguladoras de su uso.</li> <li>11. Tiene derecho a percibir los honorarios correspondientes a su contrato de trabajo.</li> <li>12. La Institución privilegia la vivencia de una auténtica "espiritualidad cristiana".</li> <li>13. La Institución facilita, dentro de las finalidades y posibilidades, la asistencia a cursos, reuniones, etc., que redunden en beneficio de su perfeccionamiento profesional y la calidad de su labor docente</li> </ol>

Variable	Dimensiones	Ítems
	Relaciones personales Indicadores: • Relación profesional con directivos, administrativos y docentes • Fidelizar el cuerpo docente	14. Los docentes de la Institución demuestran una actitud de iniciativa e integración. 15. Los docentes de la Institución mantienen relaciones de cooperación recíproca. 16. Los docentes y los administrativos están identificados con los logros de la Institución. 17. La Institución conforma un cuadro de docentes con grados de Maestría y Doctorado. 18. La Institución promueve la actualización didáctico-pedagógica progresiva de los docentes. 19. La Institución capacita a los docentes en el manejo de estrategias para la enseñanza virtual.
	Autorrealización Indicadores: • Docentes proactivos • Personalidad	20. Se encuentra motivado para el perfeccionamiento continuo. 21. Se preocupa por su auto perfeccionamiento docente. 22. Es consciente de la necesidad de continua actualización científica. 23. Se forma y actualiza en los aspectos didácticos de la enseñanza de su materia. 24. Le preocupa la mejora de la calidad de su enseñanza. 25. Colabora con colegas en la actualización y mejora de la enseñanza. 26. Asiste a congresos, jornadas y otras reuniones científicas. 27. Participa en proyectos de innovación docente. 28. Presenta aportaciones didácticas en publicaciones periódicas.

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 5**

*Códigos aplicados a la escala de Likert*

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Fuente: Elaboración propia



## Capítulo 4

### Resultados de la investigación

En el capítulo 4 se presenta el análisis e interpretación de la información recopilada producto de la aplicación de una encuesta al personal docente que labora en la IE Vallesol.

#### 4.1 Descripción del contexto de la investigación

La presente investigación se realizó en la Institución Educativa Vallesol, ubicada en la Av. Antonio Raimondi s/n. Urb. San Eduardo – Piura. El colegio Vallesol se encuentra bajo la promoción de la Asociación Civil Piura 450. Esta asociación sin fines de lucro, se encuentra conformada por miembros de la Universidad de Piura y fue creada el año 1982 con motivo de celebrarse los 450 años de fundación de la ciudad de Piura.

Vallesol empezó sus labores el año 1990 y acaba de cumplir 30 años al servicio de labor educativa. Cuenta con tres niveles de educación: Inicial, Primaria y Secundaria. Bajo el lema: “Ahora comienzo”, inculca el esfuerzo y dedicación por conseguir la obra bien hecha, así como las metas e ideales, sin desánimos y superando las dificultades.

Su visión es ser reconocidos por la sociedad piurana como uno de los mejores colegios, impartiendo con éxito la educación personalizada, además de ser considerados por los exalumnos como pilar fundamental en su desarrollo personal y profesional.

La misión del colegio Vallesol es colaborar con cada familia integrante en la educación de sus hijos, formándolos como personas íntegras, libres y solidarias, con una sólida formación académica y un proyecto de vida que concuerde con las enseñanzas doctrinales y católicas, basándose en el respeto a las mismas.

#### 4.2 Descripción de los sujetos de la investigación

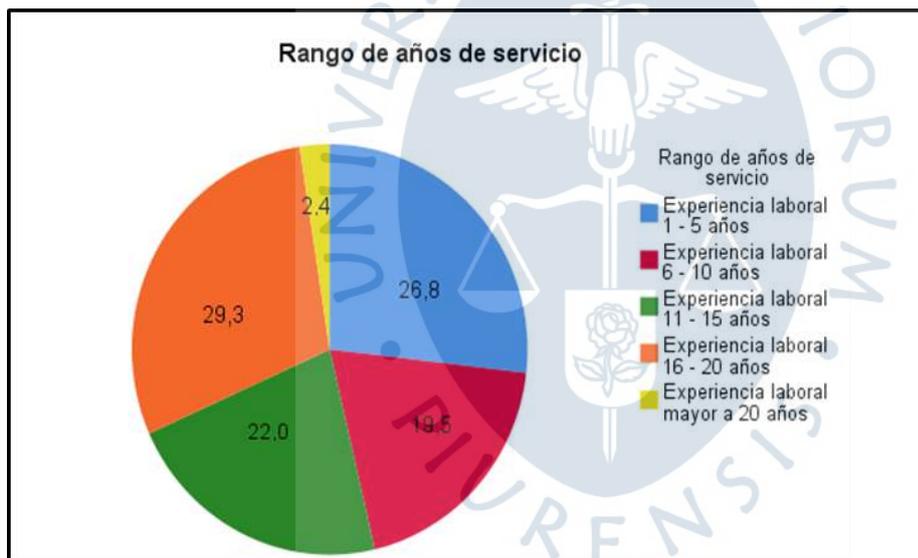
Los sujetos colaboradores en la presente investigación son profesionales de la carrera educativa, cuentan en su totalidad con el grado de licenciados en educación, muchos de ellos cuentan con el grado académico de magíster y otros con estudios en especialidades y doctorados.

Con respecto a los años de experiencia laboral, se puede observar en la Tabla 6 y Figura 2, que el 26,8 % cuenta con una experiencia laboral en la institución, la misma que oscila entre 1 y 5 años de servicio. Por otro lado, se aprecia que el colegio Vallesol cuenta con un 19,5% de docentes con más de 5 años de labor en dicha institución, un 22,0% de personal con experiencia entre 11 y 15 años y un 29,3 % con una experiencia laboral entre 16 y 20 años. Además, un 2,4 % cuenta con experiencia mayor de 20 años de labor en el centro educativo. Si se reúne la cantidad de docentes que cuentan con más de 5 años de labor en dicha institución, se observa que hay un total de 73,2% del personal con varios años de experiencia laboral en la institución. Esto indica que las docentes que laboran en Vallesol conocen los lineamientos de la institución y se identifican con ella; han formado lazos personales y se han capacitado en distintas oportunidades.

**Tabla 6***Experiencia laboral*

<b>Años de experiencia laboral</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Experiencia laboral 1 - 5 años	11	26.8
Experiencia laboral 6 - 10 años	8	19.5
Experiencia laboral 11 - 15 años	9	22.0
Experiencia laboral 16 - 20 años	12	29.3
Experiencia laboral mayor a 20 años	1	2.4
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 2***Rango de años de servicio*

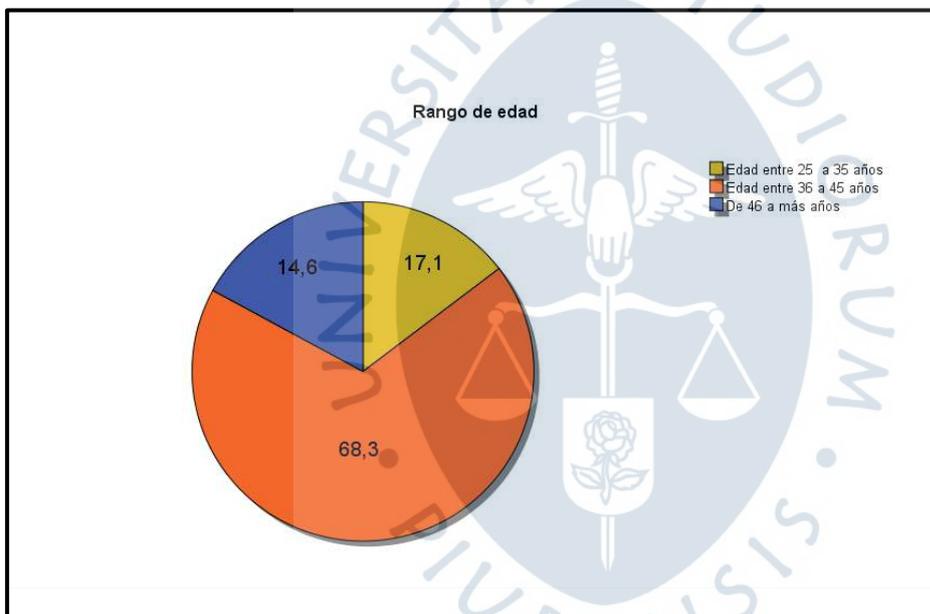
Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, también se cuenta con el rango de edad de las docentes de la institución contexto de estudio. Como se observa en la Tabla 7 y Figura 3, las maestras, cuentan con una edad promedio que oscila entre los 36 y 45 años, constituyendo este el 68% del total de la población. Mientras que el 17,1%, pertenece al rango de edad de más de 46 años y solo el 14,6%, se ubica en el rango de edad que va de entre 25 a 35 años. Si se toma en cuenta el rango de edad que va de entre los 36 y 45 años y el que se encuentra en más de 46 años, se puede observar, que las docentes que laboran en dicha institución cuentan con una experiencia laboral.

**Tabla 7***Rango de edad de los sujetos*

Rango de edad	Frecuencia	Porcentaje
Edad entre 25 a 35 años	6	14,6
Edad entre 36 a 45 años	28	68,3
De 46 a más años	7	17,1
Total	41	100,0

Fuente: Elaboración propia

**Figura 3***Rango de edad*

Fuente: Elaboración propia

### 4.3 Presentación e interpretación de los resultados

En este apartado se presentan las tablas y figuras más importantes para poder apreciar y entender los resultados de la investigación.

#### 4.3.1 Resultados de la dimensión 1: Comunicación

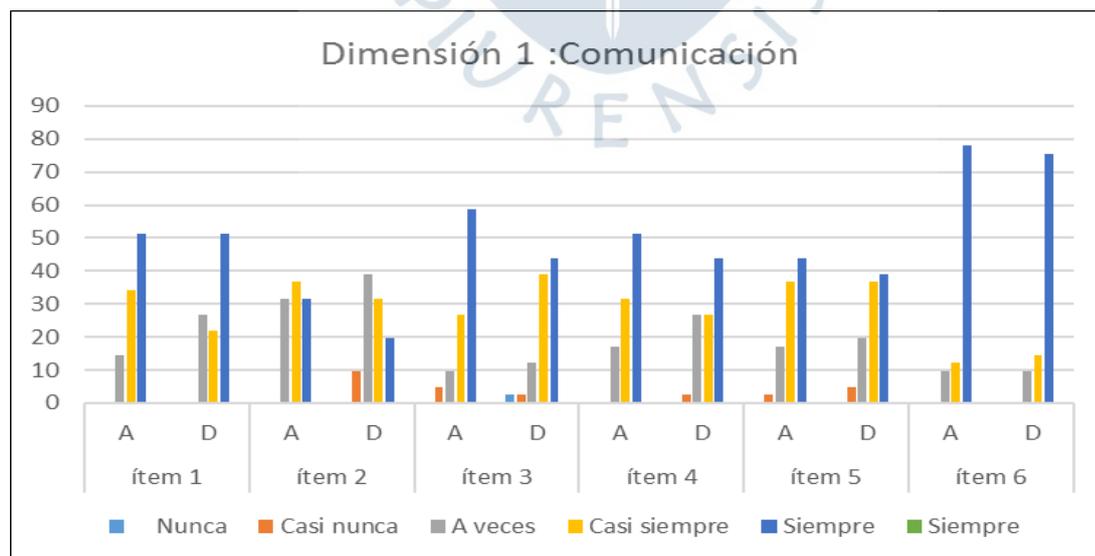
La Tabla 8 y Figura 4 muestran los resultados obtenidos en cada ítem de la dimensión Comunicación.

**Tabla 8***Dimensión 1: Comunicación*

Ítems		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		%	%	%	%	%
1. El director, coordinadores y los docentes mantienen una comunicación asertiva.	A	0,00	0,00	14,63	34,15	51,22
	D	0,00	0,00	26,83	21,95	51,22
2. Las autoridades administrativas mantienen una comunicación fluida con los docentes.	A	0,00	0,00	31,71	36,59	31,71
	D	0,00	9,76	39,02	31,71	19,51
3. El docente fomenta la comunicación con los demás, a través del diálogo, respetando las diferencias individuales	A	0,00	4,88	9,76	26,83	58,54
	D	2,44	2,44	12,20	39,02	43,90
4. Al interior de la Institución existe una comunicación empática entre todos los estamentos.	A	0,00	0,00	17,07	31,71	51,22
	D	0,00	2,44	26,83	26,83	43,90
5. Las autoridades académicas y administrativas saben escuchar y resolver situaciones en el momento apropiado.	A	0,00	2,44	17,07	36,59	43,90
	D	0,00	4,88	19,51	36,59	39,02
6. Maneja una comunicación saludable con los estudiantes del aula.	A	0,00	0,00	9,76	12,20	78,05
	D	0,00	0,00	9,76	14,63	75,61

Nota: (A) equivale a antes de la etapa del confinamiento, (D) equivale a durante la etapa de confinamiento.

Fuente: Elaboración propia

**Figura 4***Dimensión 1: Comunicación*

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación.** Los resultados obtenidos en la dimensión Comunicación presentados en la Tabla 8 y la Figura 4, satisface al primer objetivo específico planteado a inicios de la investigación: Comparar las características del clima institucional en la dimensión comunicación que se vivencian en la IE Vallesol antes y durante el confinamiento 2020.

Como puede apreciarse, en el ítem 1 no existe un cambio debido a que se mantiene en el 51,22 %, lo que indica que la comunicación entre el director, coordinadores y docentes sigue siendo asertiva.

En cambio, en el ítem 2 si se ha visto afectada. La fluidez en la comunicación entre las autoridades administrativas y los docentes descendió de 31,71% a un 19,51 % en la escala de siempre. En este caso si se puede observar una diferencia sustancial producto del confinamiento.

Con respecto al ítem 3, la comunicación entre una docente y las demás también ha sufrido una significativa variación, de encontrarse en un 58,54 % se vio afectada y disminuyó a un 43,90% durante el confinamiento, lo mismo ocurre en el ítem 4, donde la comunicación empática entre todos los estamentos bajó de 51,22 % a un 43,90% durante el confinamiento

En el ítem 5, también se puede notar una ligera modificación de encontrarse en un 43,90 % antes del confinamiento ha disminuido a un 39,02 % durante el confinamiento en la escala de siempre.

Finalmente, en el ítem 6, la comunicación saludable con los estudiantes del aula, a pesar de la difícil situación que se vivió se mantuvo casi sin alteración encontrándose en un 78,05 % antes del confinamiento y en un 75.61 % durante el confinamiento.

Con este análisis detallado se puede afirmar que el confinamiento si afectó a la dimensión Comunicación de la IE Vallesol. Se han podido observar ítems con variaciones de descenso, cabe resaltar que, aunque se hayan dado estas variaciones el nivel de Comunicación en la institución sigue siendo óptimo porque en ninguno de los ítems de durante el confinamiento baja el límite del 50% o presenta un predominio en las escalas de nunca o casi nunca.

#### **4.3.2 Resultados de la dimensión 2: Ambiente laboral**

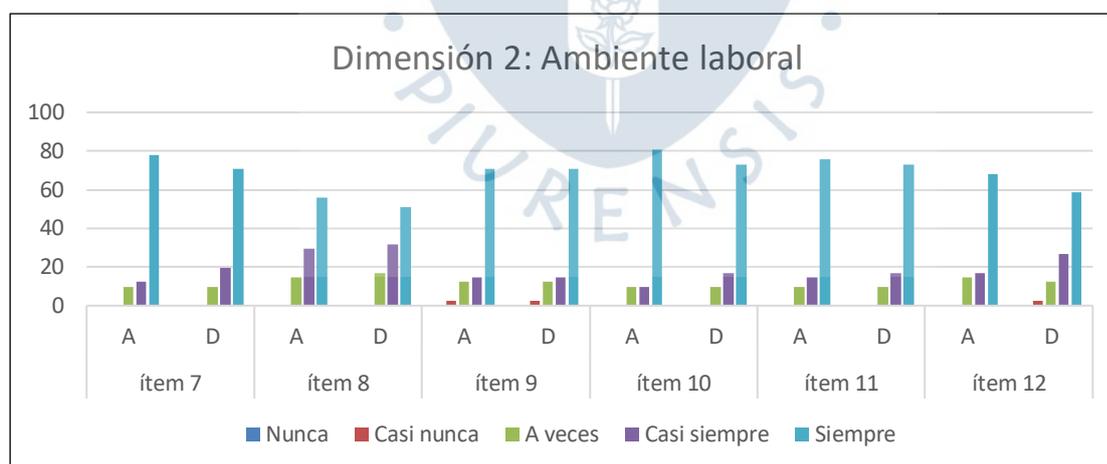
La Tabla 9 y Figura 5 muestran los resultados obtenidos en cada ítem de la dimensión Ambiente laboral. Esto permitirá conocer si esta dimensión tuvo alguna variación o cambio debido al confinamiento.

**Tabla 9***Dimensión 2: Ambiente laboral*

Ítems		Nunca %	Casi nunca %	A veces %	Casi siempre %	Siempre %
7. Ejerce la función docente en armonía con el carácter propio de la Institución y su reglamento interno, de acuerdo con las condiciones estipuladas en su contrato laboral.	A	0,00	0,00	9,76	12,20	78,05
	D	0,00	0,00	9,76	19,51	70,73
8. El director y coordinadores practican un trato justo y respetuoso con el cuerpo docente de la Institución	A	0,00	0,00	14,63	29,27	56,10
	D	0,00	0,00	17,07	31,71	51,22
9. Utiliza los medios materiales, instalaciones de la Institución y plataformas digitales de la institución en su función de docente, con arreglo a las normas reguladoras de su uso.	A	0,00	2,44	12,20	14,63	70,73
	D	0,00	2,44	12,20	14,63	70,73
10. Tiene derecho a percibir los honorarios correspondientes a su contrato de trabajo.	A	0,00	0,00	9,76	9,76	80,49
	D	0,00	0,00	9,76	17,07	73,17
11. La Institución privilegia la vivencia de una auténtica "espiritualidad cristiana".	A	0,00	0,00	9,76	14,63	75,61
	D	0,00	0,00	9,76	17,07	73,17
12. La Institución facilita, dentro de las finalidades y posibilidades, la asistencia a cursos, reuniones, etc., que redunden en beneficio de su perfeccionamiento profesional y la calidad de su labor docente.	A	0,00	0,00	14,63	17,07	68,29
	D	0,00%	2,44%	12,20%	26,83%	58,54%

Nota: (A) equivale a antes de la etapa del confinamiento, (D) equivale a durante la etapa de confinamiento.

Fuente: Elaboración propia

**Figura 5***Dimensión 2: Ambiente laboral*

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación.** Con respecto a los resultados obtenidos en esta dimensión, se puede observar, que guardan relación con el segundo objetivo específico considerado a inicios del presente estudio: Comparar las características del clima institucional en la dimensión ambiente laboral que se vivencian en la IE Vallesol antes y durante el confinamiento 2020. La Tabla 7 y Figura 4 son una muestra de ello.

Así tenemos que en el ítem 7 donde el docente ejerce la función en armonía con el carácter propio de la Institución y su reglamento interno, de acuerdo con las condiciones estipuladas en su contrato ha sufrido una variación de 78,05 % que se encontraba antes del confinamiento a un 70,73% durante el confinamiento en la escala de siempre.

En el ítem 8, vemos que también ha habido un pequeño descenso en lo que se refiere al trato justo y respetuoso de la directora y coordinadoras con respecto a las docentes. De encontrarse en un 56,10% ha disminuido en la escala de siempre a un 51,22%.

En el ítem 9, se puede notar que el ambiente laboral ha mantenido el valor de 70,73% antes y durante el confinamiento. Algo similar sucede con el ítem 11 en que la disminución ha sido mínima de 75,61 % a 73,17% en la escala antes mencionada.

Se puede observar también que en los ítems 10 y 12 se ha producido una disminución que afecta al ambiente laboral. En el ítem 10, de 80,49 % disminuyó a 73,17 % y en el ítem 12 de 68,29 % decreció a un 58,54 %.

Se puede afirmar con estos datos que la dimensión ambiente laboral también se ha visto afectada por el confinamiento.

#### 4.3.3 Resultados de la dimensión 3: Relaciones personales

La Tabla 10 y Figura 6 presentan los resultados obtenidos en los ítems referentes a la dimensión Relaciones personales de la encuesta aplicada.

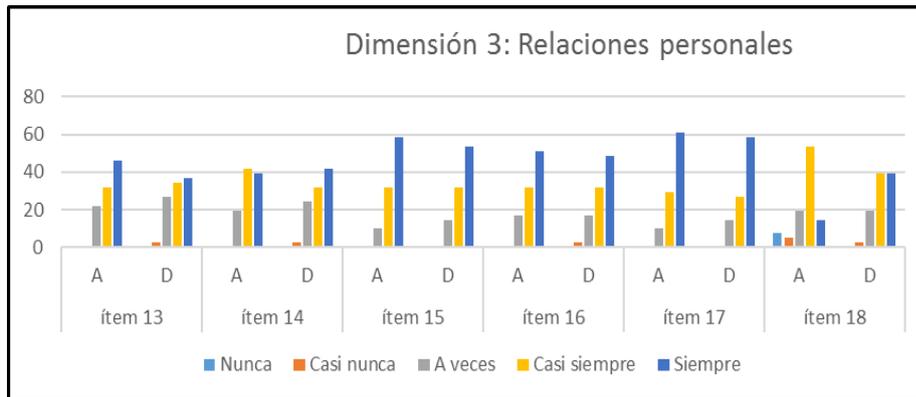
**Tabla 10**

*Dimensión 3: Relaciones personales*

		Nunca %	Casi nunca %	A veces %	Casi siempre %	Siempre %
13. Los docentes de la Institución demuestran una actitud de iniciativa e integración.	A	0,00	0,00	21,95	31,71	46,34
	D	0,00	2,44	26,83	34,15	36,59
14. Los docentes de la Institución mantienen relaciones de cooperación recíproca.	A	0,00	0,00	19,51	41,46	39,02
	D	0,00	2,44	24,39	31,71	41,46
15. Los docentes y los administrativos están identificados con los logros de la Institución.	A	0,00	0,00	9,76	31,71	58,54
	D	0,00	0,00	14,63	31,71	53,66
16. La Institución conforma un cuadro de docentes con grados de Maestría y Doctorado	A	0,00	0,00	17,07	31,71	51,22
	D	0,00	2,44	17,07	31,71	48,78
17. La Institución promueve la actualización didáctico-pedagógica progresiva de los docentes.	A	0,00	0,00	9,76	29,27	60,98
	D	0,00	0,00	14,63	26,83	58,54
18. La Institución capacita a los docentes en el manejo de estrategias para la enseñanza virtual.	A	7,32	4,88	19,51	53,66	14,63
	D	0,00	2,44	19,51	39,02	39,02

Nota: (A) equivale a antes de la etapa del confinamiento, (D) equivale a durante la etapa de confinamiento.

Fuente: Elaboración propia

**Figura 6***Dimensión 3: Relaciones personales*

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación.** La Tabla 10 y Figura 6, dan muestra de la dimensión Relaciones personales, cuyo objetivo planteado inicialmente fue: Comparar las características del clima institucional en la dimensión relaciones personales que se vivencian en la IE Vallesol antes y durante el confinamiento 2020. Se puede apreciar que en el ítem 13 la actitud de iniciativa e integración demostrada por las docentes ha sufrido una variación, de 46,34 % ha descendido a 36,59%. El ítem 15 que mide la identificación del personal docente y administrativo con los logros de la institución, también presenta una variación negativa, de 58,54% disminuyó a un 53,66 %. Lo mismo ocurre en el ítem 16, donde se observa una pequeña baja, de 51,22 % a 48,78 durante el confinamiento y en el ítem 17 que se relaciona con la promoción de actualización didáctico – pedagógica de los docentes de una manera progresiva, también disminuyó de 60,98% a un 58,54 % durante el confinamiento.

Por otro lado, se visualiza que en el ítem 14, hubo un leve incremento de 39,02 % antes del confinamiento a un 41,46% durante el confinamiento en la escala de siempre. Esto indica que las docentes no solo mantuvieron relaciones de cooperación recíproca, sino que mejoraron en su apoyo para con sus pares. Lo mismo ocurre en el ítem 18 donde se observa un significativo ascenso de 14,63% a un 39,02% durante el confinamiento. Esto se debe a la forma de trabajo remoto, en el que las docentes se vieron en la urgente necesidad de aprender y manejar herramientas virtuales para poder impartir la enseñanza virtual.

Se puede concluir esta interpretación diciendo que, a pesar de haber pasado por una etapa de confinamiento, este afecto levemente la dimensión Relaciones Personales de la Institución en mención.

#### 4.3.4 Resultados de la dimensión 4: Autorrealización

La Tabla 11 y Figura 7 presentan los datos de la dimensión Autorrealización, los mismos que se obtuvieron en el procesamiento de datos. Estos darán una clara visibilidad de lo ocurrido con esta dimensión durante el confinamiento.

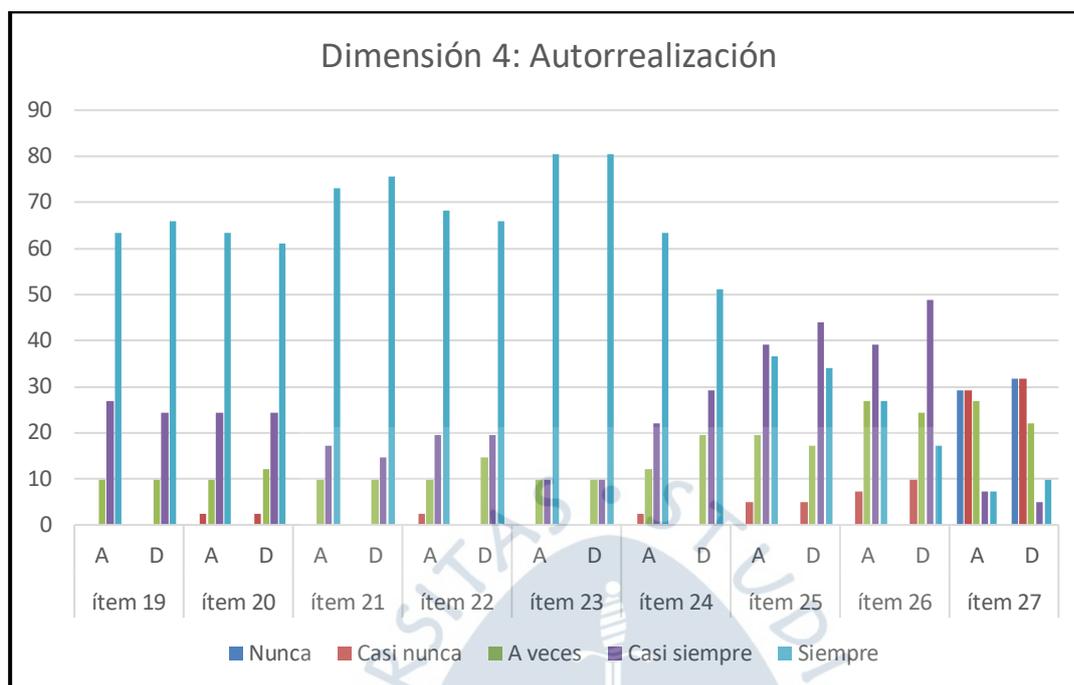
**Tabla 11**

*Dimensión 4: Autorrealización*

		Nunca %	Casi nunca %	A veces %	Casi siempre %	Siempre %
19. Se encuentra motivado para el perfeccionamiento continuo.	A	0,00	0,00	9,76	26,83	63,41
	D	0,00	0,00	9,76	24,39	65,85
20. Se preocupa por su auto perfeccionamiento docente.	A	0,00	2,44	9,76	24,39	63,41
	D	0,00	2,44	12,20	24,39	60,98
21. Es consciente de la necesidad de continua actualización científica.	A	0,00	0,00	9,76	17,07	73,17
	D	0,00	0,00	9,76	14,63	75,61
22. Se forma y actualiza en los aspectos didácticos de la enseñanza de su materia.	A	0,00	2,44	9,76	19,51	68,29
	D	0,00	0,00	14,63	19,51	65,85
23. Le preocupa la mejora de la calidad de su enseñanza.	A	0,00	0,00	9,76	9,76	80,49
	D	0,00	0,00	9,76	9,76	80,49
24. Colabora con colegas en la actualización y mejora de la enseñanza	A	0,00	2,44	12,20	21,95	63,41
	D	0,00	0,00	19,51	29,27	51,22
25. Asiste a congresos, jornadas y otras reuniones científicas	A	0,00	4,88	19,51	39,02	36,59
	D	0,00	4,88	17,07	43,90	34,15
26. Participa en proyectos de innovación docente.	A	0,00	7,32	26,83	39,02	26,83
	D	0,00	9,76	24,39	48,78	17,07
27. Presenta aportaciones didácticas en publicaciones periódicas.	A	29,27	29,27	26,83	7,32	7,32
	D	31,71	31,71	21,95	4,88	9,76

Nota: (A) equivale a antes de la etapa del confinamiento, (D) equivale a durante la etapa de confinamiento.

Fuente: Elaboración propia

**Figura 7***Dimensión 4: Autorrealización*

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación.** En la dimensión Autorrealización, la Tabla 11 y **Figura 7** reflejan el objetivo específico planteado a inicios de la investigación: Comparar las características del clima institucional en la dimensión autorrealización que se vivencian en la IE Vallesol antes y durante el confinamiento 2020.

Se puede apreciar que esta es la dimensión que ha sufrido menos variaciones durante el confinamiento. Los porcentajes disminuidos varían entre un dos o tres por ciento entre la relación antes y durante el confinamiento, en otros no ha sufrido alteraciones y por el contrario en otros se ha incrementado el porcentaje.

Así se tiene que en el ítem 19 que mide la motivación del docente por el perfeccionamiento continuo, de un 63,41 % ha ascendido a un 65,85 % en la escala de siempre. Lo mismo ocurre en el ítem 21 que califica al docente con la necesidad de mantener una continua actualización científica, incrementó el porcentaje de 73,17 % a 75,61 %.

En el ítem 20, encargado de medir la preocupación por el auto perfeccionamiento docente, mostró un descenso de 63,41 % a un 60,98 %. El ítem 22, que mide el grado de interés del docente por mantener una actualización en la enseñanza de su materia, también se vio afectado y disminuyó de un 75,61 % a un 68,29 % y el ítem 25, que hace mención a la participación docente en congresos, jornadas y otras reuniones de tipo científica, sufrió una leve variación, de 36,59 % disminuyó a 34,15 %.

Los ítems 24 y 26 referidos a la colaboración con colegas en la actualización y mejora de la enseñanza y a la participación en proyectos de innovación respectivamente, presentaron la más alta afectación durante el confinamiento en esta dimensión, de encontrarse en un 63,41 % en la escala de siempre, se redujo a un 51,22 % y de 26,83% a un 17,07 %.

Con lo que respecta al ítem 27, referido a la presentación de aportaciones didácticas en publicaciones periódicas, este muestra un porcentaje muy bajo en las escalas de casi siempre y siempre antes del confinamiento y durante el confinamiento sufrió un pequeño incremento en la escala de siempre, de encontrarse en 7,32 % se incrementó levemente a un 9,76 %.

#### 4.3.5 Comparación del nivel de clima institucional por dimensiones

La Tabla 12 y Figura 8 que se presenta a continuación muestran los niveles obtenidos en cada dimensión del clima institucional antes y durante el confinamiento.

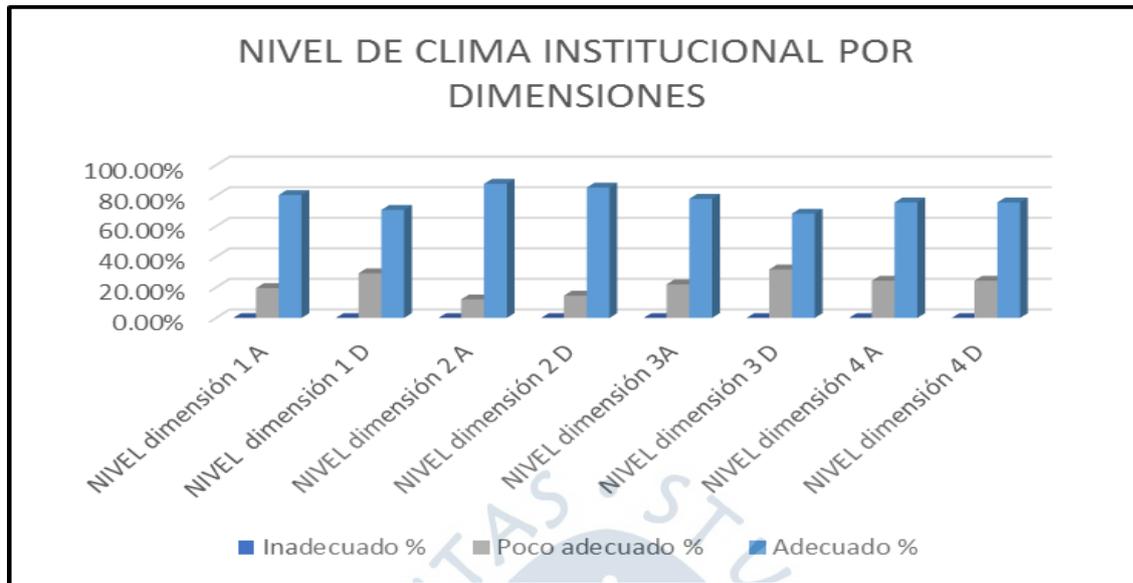
**Tabla 12**

*Niveles de clima institucional por dimensiones*

				Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado
				%	%	%
Nivel Comunicación	Dimensión 1:	A	A	0,00	19,51	80,49
			D	0,00	29,27	70,73
Nivel Ambiente Laboral	Dimensión 2:	A	A	0,00	12,20	87,80
			D	0,00	14,63	85,37
Nivel Relaciones Personales	Dimensión 3:	A	A	0,00	21,95	78,05
			D	0,00	31,71	68,29
Nivel Autorrealización	Dimensión 4:	A	A	0,00	24,39	75,61
			D	0,00	24,39	75,61

Nota: (A) equivale a antes de la etapa del confinamiento, (D) equivale a durante la etapa de confinamiento.

Fuente: Elaboración propia

**Figura 8***Nivel de clima institucional por dimensiones*

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación.** Los datos que se pueden visualizar en la Tabla 12 y **Figura 8**, permiten comparar el clima institucional antes y durante el confinamiento, para esto se han utilizado las escalas de inadecuado, poco adecuado y adecuado.

Así se tiene que en la dimensión Comunicación el nivel de esta disminuyó en casi un 10%. Antes del confinamiento se encontraba en un nivel de 80,49% y durante el confinamiento se encuentra en un 70,73%. A pesar de esta disminución se puede apreciar que continúa en la escala de adecuada. Lo que significa que, a pesar de haber habido una variación en la dimensión, esta no afectó significativamente con el clima de la institución.

En cuanto a la dimensión Ambiente laboral, esta dimensión sufrió una leve variación, de encontrarse en 87,80 % antes del confinamiento, se encuentra en un 85,37 % durante el confinamiento, esta comparación permite observar que la disminución ha sido mínima y que, también se ha mantenido en el nivel de adecuado durante el confinamiento.

La tercera dimensión es la de Relaciones personales. En esta dimensión, ocurre lo mismo que en la primera. El nivel tuvo un declive de un 10 % aproximadamente y de encontrarse en un 78,05 % descendió a un 68,29 %. Estos resultados permiten comparar la dimensión durante el confinamiento y se puede percibir que, a pesar del declive presente, la dimensión continúa en la escala de adecuado.

La Autorrealización en la cuarta de las dimensiones analizadas. En la tabla como en la figura se puede apreciar que los datos obtenidos en la encuesta y que miden esta dimensión no han sufrido variación alguna. Antes del confinamiento y durante el confinamiento se mantiene en

75,61 %. Encontrándose en la escala de adecuada. Esto nos lleva a mencionar que esta dimensión no se vio afectada por el confinamiento.

#### 4.3.6 Comparación del nivel de clima institucional antes y durante el confinamiento

La Tabla 13 y Figura 9 que se presenta a continuación muestran los niveles obtenidos del clima institucional antes y durante el confinamiento.

**Tabla 13**

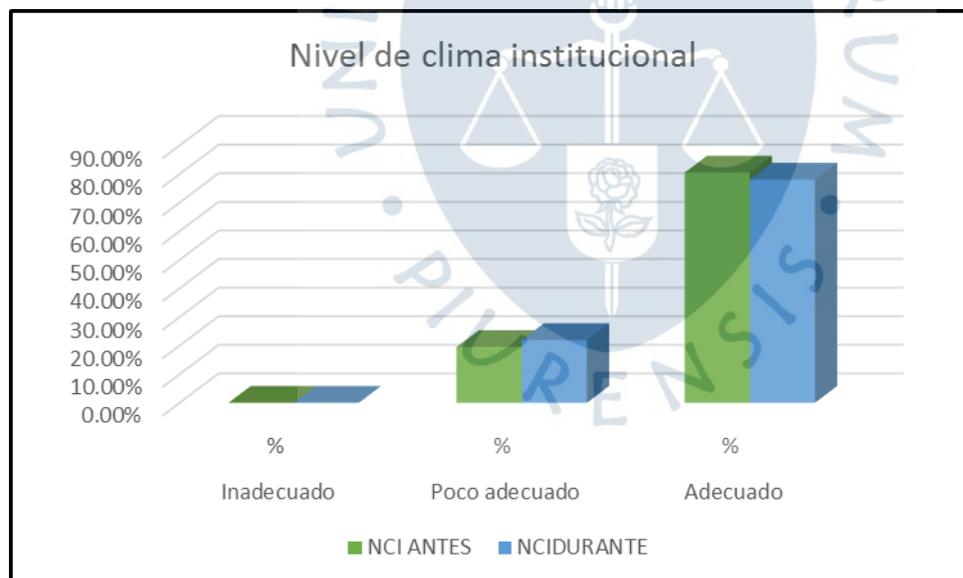
Nivel del clima institucional antes y durante el confinamiento

	Inadecuado %	Poco adecuado %	Adecuado %
Niveles del Clima Institucional antes del confinamiento	0,00	19,51	80,49
Niveles del Clima Institucional durante el confinamiento	0,00	21,95	78,05

Fuente: Elaboración propia

**Figura 9**

Nivel del clima institucional antes y durante el confinamiento



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación.** En la Tabla 13 y Figura 9 se presentan los resultados de manera general, lo que permite comparar el clima institucional antes y durante el confinamiento. De los datos obtenidos se puede apreciar que el clima institucional no se ha visto afectado significativamente durante el confinamiento. Este continúa manteniéndose en la escala de adecuada. Como se aprecia antes del confinamiento este se encontraba en una escala de adecuada, en un porcentaje de

80,49% su nivel era óptimo, se puede ver que durante el confinamiento se encuentra en 78,05 %, lo que significa que disminuyó en un 2,5% aproximadamente, sigue manteniéndose en la escala de adecuado.

#### **4.4 Discusión de resultados**

El clima laboral es un tema muy en boga en la actualidad y de mucha importancia si se trata de una institución educativa. Una institución educativa más que una empresa donde se brindan conocimientos y aprendizajes, es el lugar donde se desarrollan múltiples relaciones, por lo cual se hace necesario contar con un clima laboral óptimo donde se practique la sana convivencia.

La preocupación por mantener un buen clima laboral ha traído como consecuencia una serie de mejoras para el personal en todos los aspectos. Hoy en día se tiene en cuenta la apreciación y percepción de los trabajadores con respecto al clima de su institución.

Martín Briss (2000) refiriéndose al clima de una institución educativa, sostiene que este se genera partiendo de las vivencias de la vida diaria de los docentes en el colegio y que estas vivencias son producto de los valores, creencias, actitudes, costumbres, motivaciones de cada miembro de la institución puestas de manifiesto en sus relaciones personales y profesionales con los demás.

Por otro lado, para Fernández (2004), refiriéndose también al clima de una institución educativa, indica que este es el conjunto de características psico-sociales de un centro educativo, determinado por todos aquellos factores o elementos estructurales personales y funcionales de la institución que contienen un peculiar estilo, condicionantes, a su vez, de sus productos educativos.

Partiendo de estas definiciones claras y precisas sobre el clima institucional, es que se procede a la discusión de los resultados obtenidos de la variable clima institucional y sus respectivas dimensiones.

##### **4.4.1 Dimensión 1: Comunicación**

En cualquier institución o empresa, la comunicación es el primer medio para relacionarse los unos con los otros. Es por eso que esta debe poseer ciertas características para que pueda realizarse adecuadamente. La comunicación no es simplemente un acto, mediante ella se crean lazos que posteriormente conducirán a desarrollar las relaciones personales. Su importancia radica, en que, si esta no es clara, precisa, directa, fluida, empática, asertiva y respetuosa, puede influir negativamente en el ambiente y clima laboral.

Recogiendo palabras de García, afirma que: "La comunicación es, un proceso fundamental y determinante de toda relación social, es el mecanismo que regula y que hace posible la interacción entre las personas" (Como se cita en Flores, García, Calsina y Yapuchura, 2016).

Los resultados encontrados a través del recojo de los datos muestran que la dimensión Comunicación en la IE Vallesol, se ha mantenido adecuada antes y durante el confinamiento. Se

han encontrado algunas alteraciones en indicadores, pero ha seguido manteniéndose en buen estado, demostrando que, el distanciamiento físico, no ha sido impedimento para que el personal continúe manteniendo una buena comunicación entre ellos. Se ha visto que varias docentes cuentan con un tiempo de servicio mayor de 5 años, lo que significa que durante ese tiempo se han formado lazos de amistad, lo cual en época de pandemia ha beneficiado a esta dimensión ya que, si bien no se contaban con espacios físicos para intercambiar ideas u opiniones, pues si se contaban con espacios virtuales donde las docentes se reunían para realizar charlas, plenarios, pláticas, aniversario del centro educativo, asesorías, etc. Según el grado de relación entre ellas, también se utilizaron otros medios como la vía telefónica o el wasap, etc. lo que permitió de alguna manera mantenerse comunicadas. Cabe resaltar que la mayor dificultad encontrada en esta dimensión fue la falta de fluidez en la comunicación entre la parte administrativa y la docente. Esto debido al mismo confinamiento, la necesidad de comunicarse con el personal o autoridades administrativas no se hizo tan necesaria.

#### **4.4.2 Dimensión 2: Ambiente laboral**

Hablar del ambiente laboral en una institución va más allá de hablar de un ambiente físico. El ambiente laboral está formado por las vivencias creadas en el centro de trabajo. Un ambiente laboral agradable trae consigo todos los beneficios, oportunidades recompensas, satisfacciones, reconocimientos que la institución donde se trabaja brinda, en favor de sus trabajadores. Trabajar en una institución donde se percibe un ambiente agradable, trae consigo identificación y deseos de hacer la obra bien hecha.

Para Chiavenato (2010), el ambiente laboral es considerado como el ambiente más cercano e inmediato a la organización. El ambiente laboral otorga a sus trabajadores recursos, medios y oportunidades a su vez impone a la institución demandas, restricciones, desafíos y amenazas.

En el colegio Vallesol y según lo observado en los datos estadísticos, esta dimensión fue una de las que sufrió muy poca o casi ninguna variación durante el confinamiento y continuó manteniéndose en la escala de adecuado. Lo que trae a mencionar que esta institución, a pesar de las dificultades, mantuvo un trato respetuoso y justo para con sus trabajadores. Preocupándose de que el personal sea capacitado para enfrentarse al trabajo remoto y pueda utilizar las plataformas virtuales y medios convenientes para brindar un buen servicio educativo. El colegio Vallesol vemos según datos de la tabla de esta dimensión, no solo se preocupó por brindar buen trato y seguir cumpliendo con la parte salarial, sino también continuó fomentando y propiciando el desarrollo espiritual, sello característico de la institución.

Ucha (2014) menciona que cuando una persona se siente a gusto en un ambiente de trabajo se involucra y compromete con él de una manera inmediata.

En Vallesol antes del confinamiento ya se percibía un ambiente laboral adecuado, donde el personal se involucraba y comprometía inmediatamente, durante el confinamiento esto no disminuyó, se mantuvo. Por lo que se puede decir que el ambiente laboral durante el confinamiento permaneció casi inalterado.

#### **4.4.3 Dimensión 3: Relaciones personales**

En toda empresa o institución, las relaciones personales cumplen un papel importante. La convivencia en los escenarios laborales, es con el medio que lo rodea y, esencialmente con las personas con quienes se establece una serie de relaciones que van desde lo laboral hasta el establecimiento de relaciones de amistad, basada en la confianza, el respeto y la comunicación asertiva y empática.

Kinicki (2003, Citado por García e Ibarra, 2012, p. 23), manifiesta que la necesidad que posee el hombre de relacionarse con otras personas es uno de los estímulos más grandes y frecuentes. Es una característica innata del ser humano, ya que es un ser social por naturaleza.

Las Relaciones personales, tercera dimensión del presente estudio, se encuentra en una escala de adecuada antes y durante el confinamiento en la IE Vallesol. Si bien es cierto, esta dimensión sufrió un descenso originado por la pandemia, no fue sustancial indicando que todavía se encuentra fortalecido.

Esta fortaleza se debe en gran parte a que la mayoría de las docentes cuenta con varios años de labor en la institución educativa, habiendo tenido el tiempo suficiente para conocerse, convivir, compartir vivencias y experiencias, lo que ayudó significativamente a que estas relaciones sigan siendo adecuadas. Con las relaciones personales establecidas, la cooperación recíproca en la época de pandemia, se manifestó aún más, demostrando que a pesar del distanciamiento físico el personal continúa manteniendo un contacto con sus pares, que les permite seguir estrechando los lazos laborales y amicales que los unen a nivel institucional. Además, la dirección del colegio también se preocupó por mantener las relaciones personales a pesar de encontrarse en confinamiento.

Cabe resaltar que la dimensión en discusión, trae consigo el establecimiento de una buena comunicación. Como se observa en la tabla 10, la dimensión Comunicación y la dimensión Relaciones personales, sufrieron un descenso de un 10% por tal motivo si la dimensión comunicación se hubiera visto afectada significativamente, también podría haber comprometido a esta dimensión.

#### **4.4.4 Dimensión 4: Autorrealización**

La cuarta dimensión analizada, es la Autorrealización. Esta dimensión es muy importante porque tiene que ver con el grado de satisfacción personal que cada docente tiene de sí mismo. Si sus metas o anhelos personales están siendo satisfechos, si se siente motivado para hacer algún cambio o mejora, si tiene aspiraciones por cumplir o si de alguna manera las está cumpliendo y si

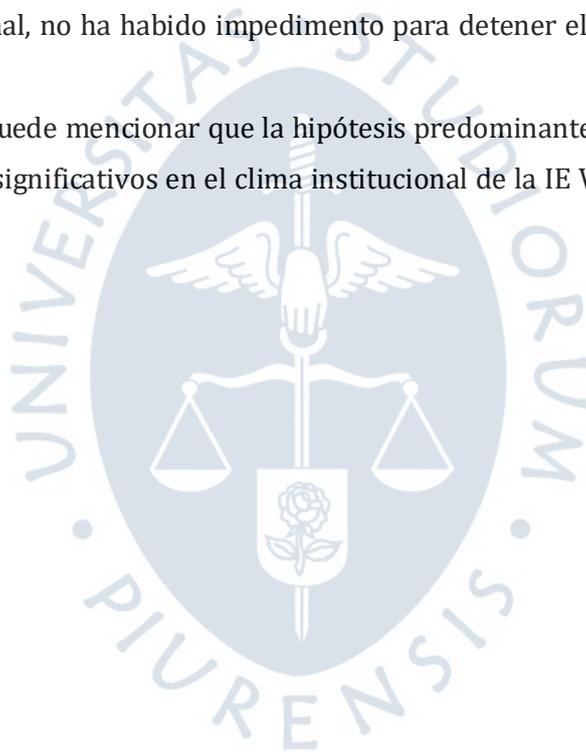
el centro laboral donde se desempeña le da la oportunidad para recopilar una serie de experiencias que lo haga crecer de manera intelectual e interior.

La autorrealización como motivación y necesidad sostenida por Maslow, uno de los principales fundadores de la psicología humanística, afirma que el ser humano tiene una tendencia a sacar el mayor provecho de sus talentos y potencialidades, a esta tendencia la llamó "autorrealización". También conocida como "necesidad de crecimiento" o "necesidad del ser" (Citado por Gutierrez, (2014).

Se puede apreciar que la dimensión en mención, se encuentra en una escala de adecuada antes y durante el confinamiento. El porcentaje obtenido ha sido el mismo, no ha sufrido cambio ni variación alguna.

Lo cual significa que a pesar del confinamiento el docente ha continuado pensando en su autorrealización personal, no ha habido impedimento para detener el deseo de alcanzar metas, crecer y desarrollarse.

Finalmente se puede mencionar que la hipótesis predominante en el presente estudio es que No existe cambios significativos en el clima institucional de la IE Vallesol antes y durante el confinamiento 2020.





## Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos e interpretados y tomando como base el marco teórico, se ha podido llegar a las siguientes conclusiones:

**Primera.** Es importante reconocer que en toda institución la dimensión comunicación juega un papel de suma importancia. La misma que puede realizarse de distinta manera. En tiempo de confinamiento esta se efectuó de manera virtual, vía telefónica, a través de redes sociales, etc. entre las docentes, personal jerárquico y personal administrativo del colegio Vallesol. Esto afectó de alguna manera tal dimensión. Pero al encontrarse fortalecida antes del confinamiento hizo que, a pesar de las variaciones sufridas, continúe estando en un nivel adecuado. Lo que conlleva a decir que dicha dimensión comparada con la misma, antes del confinamiento ha sufrido variaciones, pero no significativas. Dentro de esta dimensión se ha podido percibir que la comunicación durante el confinamiento se realizó con mayor eficacia entre colegas y coordinadoras. Hubo mayor disposición y apoyo entre colegas y dirigentes. Esto no indica que en lo sucesivo no pueda verse afectada. Se debe continuar observando y trabajando en aquellas debilidades presentadas a fin de que sean subsanadas para que la comunicación continúe siendo una fortaleza en el clima de la institución.

**Segunda.** Con respecto a la dimensión Ambiente laboral, se puede decir que es otro de los pilares para que exista un clima adecuado en una institución. Este va más allá del espacio físico. El ambiente laboral es el entorno que rodea al trabajador y lo que ocurre en él. En este se producen las relaciones y se desarrollan también las emociones, las mismas que pueden ser positivas o negativas. El ambiente laboral está formado por los trabajadores, personas humanas con defectos, virtudes, fortalezas y debilidades y el espacio físico que los rodea. Contar con un ambiente laboral adecuado no es sencillo, depende en gran parte de los dirigentes y de que sepan conocer lo que afecta al personal, así como los requerimientos y necesidades para realizar un óptimo trabajo. El personal docente de la IE Vallesol, reconoce que, a pesar de haberse encontrado sin utilizar y gozar de la parte física de este ambiente debido al confinamiento por pandemia, se sigue contando con un ambiente laboral adecuado. En el que se siente a gusto trabajar.

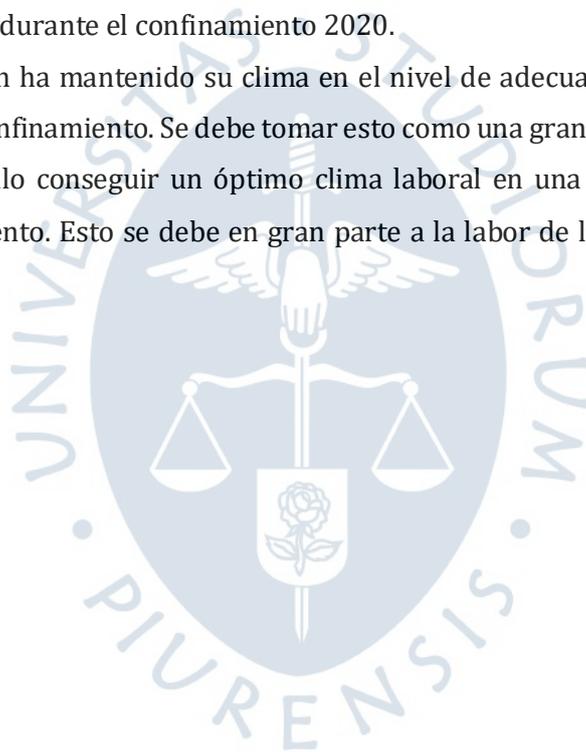
**Tercera.** En cuanto a la dimensión Relaciones personales, se ha podido apreciar según el análisis de los resultados que esta dimensión también sufrió una variación negativa. A pesar de ello, dicha dimensión continúa estando en el nivel de adecuado, lo que quiere decir que el confinamiento si afectó a esta dimensión, pero no de manera considerable. Se debe prestar atención a las debilidades presentadas como son la identificación e integración del personal y la actualización didáctico pedagógica de los docentes, a fin de subsanarlas y poder así repotenciar esta dimensión.

**Cuarta.** Finalmente, en relación a la dimensión Autorrealización, se puede manifestar que esta dimensión antes y durante el confinamiento se ha mantenido en el nivel de adecuado, no ha

sufrido alteraciones ni variaciones. El personal docente a pesar de las limitaciones propias del confinamiento, continuó con la búsqueda de su perfeccionamiento y mejora profesional. Se adaptó y utilizó las nuevas herramientas brindadas por el colegio a fin de continuar dando una buena calidad educativa. Se concluye diciendo que esta dimensión importante, para la existencia de un buen clima laboral ha estado presente en la institución educativa Vallesol durante el confinamiento y no se ha visto afectada, en comparación con la misma dimensión antes del confinamiento.

**Quinta.** Como conclusión final, se puede mencionar la investigación ha permitido cumplir con el objetivo general propuesto al inicio del estudio: Comparar las características del clima que se vivencia en la IE Vallesol antes y durante el confinamiento 2020. Así mismo se puede observar que la hipótesis planteada se cumple, es decir que: No existen cambios significativos en el clima de la IE Vallesol antes y durante el confinamiento 2020.

Dicha institución ha mantenido su clima en el nivel de adecuado, el mismo en el que se encontraba antes del confinamiento. Se debe tomar esto como una gran fortaleza de la institución, ya que no es tan sencillo conseguir un óptimo clima laboral en una institución y más en una situación de confinamiento. Esto se debe en gran parte a la labor de las personas que lideran y dirigen la institución.



## **Recomendaciones**

Según lo observado en la presente investigación, no se ha creído conveniente agregar recomendaciones, sin embargo, se tiene a bien dar las siguientes sugerencias:

Es necesario buscar estrategias para mejorar la fluidez en la comunicación, que esta sea cada vez más empática y asertiva entre cada miembro de la institución, esto fortalecerá a su vez las relaciones personales y enriquecerá el clima de la institución.

Es necesario que el colegio siga facilitando al personal docente, la asistencia a cursos, seminarios, charlas, especialidades, etc., a fin de continuar motivándolo a lograr su perfeccionamiento y mejorando por ende la calidad educativa.

Es necesario propiciar actividades dirigidas a mejorar cada una de las dimensiones que conforman el clima institucional de colegio Vallesol, si bien es cierto se encuentran en un buen nivel de aceptación, no se pueden descuidar, sino más bien tenerlas en cuenta, así se logrará mantener siempre un buen clima en la institución.

Es necesario continuar con la labor de liderazgo y dirección que se viene realizando y buscar siempre mejoras en bien del personal de la institución. Esto se verá reflejado en la identificación que las docentes tienen con el colegio.

Tomar el buen clima de la institución como una fortaleza. No todas las instituciones educativas gozan de un buen clima laboral y mucho menos en época de dificultades como lo fue el confinamiento, esto depende mucho de los valores y virtudes con los que cuenta cada uno de sus miembros. Se sugiere continuar propiciando actividades para desarrollar y aumentar las mismas.



## Lista de referencias

- Albán, S. (2015). Clima laboral y participación según la percepción de los docentes de la institución educativa Coronel José Joaquín Inclán - Piura. Obtenido de [Tesis de maestría, Universidad de Piura]. Repositorio institucional Pirhua.: <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/3184>
- Albañil, A. (2015). El clima laboral y la participación en las Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura. Obtenido de [Tesis de maestría, Universidad de Piura]. Repositorio institucional Pirhua: <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2243>
- Albornoz, E. (2017). La adaptación escolar en los niños y niñas con problemas de sobreprotección. Obtenido de Universidad y Sociedad, 9(4) 177-180: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n4/rus24417.pdf>
- Aldana, O., Hernández, M., & Aguirre, D. (2019). Clima organizacional en una unidad de segundo nivel de atención. Obtenido de Revista Enfermería, 17(2) 91-96: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2009/eim092f.pdf>
- Anaya, D., & Suárez, J. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil primaria y secundaria. Obtenido de Revista de educación 344, 217-243: <http://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:62618fc1-fae6-4e57-a7e7-332dc9c275be/re34409-pdf.pdf>
- Arango, M., & Ramírez, D. (2007). Análisis desde la teoría motivacional de las causas de ingreso y deserción del estudiante universitario. Obtenido de Scientia et Technica, 5(37) p. 389-394: [file:///C:/Users/Jos%C3%A9Antonio/Downloads/Dialnet-AnalisisDesdeLaTeoriaMotivacionalDeLasCausasDeIngr-4785364%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Jos%C3%A9Antonio/Downloads/Dialnet-AnalisisDesdeLaTeoriaMotivacionalDeLasCausasDeIngr-4785364%20(1).pdf)
- Benavides, O. (2002). Competencia y competitividad. Bogotá: McGraw Hill.
- Bernal, A. (2002). El concepto de "Autorrealización" como identidad personal. Una revisión crítica. Obtenido de Cuestiones Pedagógicas: Revista de ciencias de la educación, 16 11-23: [http://institucional.us.es/revistas/cuestiones/16/art\\_1.pdf](http://institucional.us.es/revistas/cuestiones/16/art_1.pdf)
- Briss, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. Obtenido de Educar 27, 103-117: <https://www.semanticscholar.org/paper/Clima-de-trabajo-y-organizaciones-que-aprenden-Bris/88cd5843d99b01e2dd2bd08d60775b8b82d14348>
- Brunet, L. (2009). El clima de trabajo en las organizaciones: Definición y consecuencias. Obtenido de Trillas: <https://es.scribd.com/doc/244913524/El-Clima-de-Trabajo-en-LasOrganizaciones>
- Calvo, S. (2014). Estrategia de gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comunidad de docentes y administrativos del colegio Instituto Ciudad Berna. Obtenido de [Tesis de maestría Universidad Libre de Bogotá]. Repositorio Unilibre Colombia.: <http://hdl.handle.net/10901/8627>

- Camacaro, P. (2010). Aproximación a la calidad de vida en el trabajo en la organización castrense venezolana. Obtenido de [www.eumed.net/tesis/2010/prc/](http://www.eumed.net/tesis/2010/prc/)
- Cañellas, J., Castellanos, M., Piña, C., Yera, A., Mir, I., & Sánchez, Z. (2007). Aspectos del clima organizacional en el Policlínico Universitario. Obtenido de Medisur. Revista Electrónica de las Ciencias Médicas en Cienfuegos. Vol. 5, N° 3 p.79-84: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2951221>
- Chiavenato, I. (2010). Administración de recursos humanos. (M. H. ed., Ed.) Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Collanca, C. (2016). Clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario de la zona urbana de Satipo. Obtenido de [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio de la UNCP: <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/4277>
- Fernández, T. (2004). Clima organizacional en las escuelas: Un enfoque comparativo para México y Uruguay. Obtenido de Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 2(2), 43-68: <http://www.redalyc.org/pdf/551/55120205.pdf>
- Flores, E., García, M., Calsina, W., & Yapuchura, A. (2016). Las habilidades sociales y la comunicación interpersonal de los estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano-Puno. Obtenido de Comunic@ción 7(2), 5-14: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682016000200001&lng=es&tng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682016000200001&lng=es&tng=es).
- García, D. (2019). Asertividad y empatía, estrategia para una comunicación efectiva . Obtenido de Blog Comunicación: <https://metropoliscom.com/asertividad-y-empatia-estrategia-para-una-comunicacion-efetiva/>
- García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. Obtenido de Cuadernos de Administración, 25(42), 43-61: <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/2192/Clima%20Organizacional%20y%20su%20Diagnostico.pdf;jsessionid=EE2E3C1BAB7557715CA11D280ADA8574?sequence=1>
- García, M., & Castro, A. (2017). La investigación en la educación. Obtenido de Editus, p.14-40: <http://books.scielo.org/id/yjxdq/pdf/mororo-9788574554938-01.pdf>
- García, M., & Ibarra, I. (2012). Diagnóstico de Clima Organizacional de la Unidad de Educación de la Universidad de Guanajuato. Obtenido de [https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/relaciones\\_personales.html](https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/relaciones_personales.html).
- Goleman, D. (1997). Inteligencia emocional. Obtenido de Barcelona, España Editorial Kairós: <http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/Inteligencia%20Emocional%20%20Daniel%20Goleman.pdf>
- Goncalves, A. (1997). Dimensiones del clima organizacional. Obtenido de Bogotá. Prentice Hall: <https://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/Fulltext/ADBD0000644/C1.pdf>

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. Obtenido de McGraw-Hill (5ta ed.): [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf)
- Hersey, P., Blanchard, K., & Johnson, D. (1998). Administración del comportamiento organizacional. Séptima edición. México: Prentice Hall.
- Maslow, A. (2021). Pirámide Maslow. Obtenido de [https://es.wikipedia.org/wiki/Pir%C3%A1mide\\_de\\_Maslow](https://es.wikipedia.org/wiki/Pir%C3%A1mide_de_Maslow)
- McMillan, J., & Schumacher, S. (2005). Investigación Educativa. Obtenido de 5ta edición. Pearson Educación:  
[https://desfor.infed.edu.ar/sitio/upload/McMillan\\_J.\\_H.\\_Schumacher\\_S.\\_2005.\\_Investigacion\\_educativa\\_5\\_ed.pdf](https://desfor.infed.edu.ar/sitio/upload/McMillan_J._H._Schumacher_S._2005._Investigacion_educativa_5_ed.pdf)
- Medina, N. (2017). Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán - Quito. Obtenido de [Tesis de maestría. Universidad Andina Simón Bolívar - sde Ecuador] Repositorio UASB: <http://hdl.handle.net/10644/5611>
- Montes, G. (2016). Relaciones interpersonales en el trabajo. Obtenido de Revista digital Visión Industrial: <https://visionindustrial.com.mx/industria/capital-humano/relaciones-interpersonales-en-el-trabajo>
- Muñoz, A., & Chávez, L. (2013). La empatía: ¿un concepto unívoco? Katharsis. Obtenido de Revista de Ciencias Sociales. 16, 123-143 : <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5527454>
- Omote, M. (2015). Percepción docente sobre el clima laboral C.E.P. "Santa Ángela" - Lima. Obtenido de [Tesis de maestría, Universidad de Piura]. Repositorio institucional Pirhua: <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/3191>
- Ramírez, A., & Domínguez, L. (2012). El clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta. Obtenido de Investigación Administrativa (109) ISSN: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456045214002>
- Requena, M. (2016). Clima organizacional en el desempeño laboral del docente. Obtenido de [Tesis de maestría, Universidad de Carabobo]. Repositorio institucional UC - Universidad de Carabobo: <http://hdl.handle.net/123456789/5734>
- Rodriguez, S. (2008). Recensión del libro Instituciones educativas para la calidad. Obtenido de Revista educativa digital Hekademos Año 1 - Número 1 ISSN: 1989-3558: [http://hekademos.com/hekademos/media/articulos/01/Recension\\_Instituciones\\_educativas\\_para\\_la\\_calidad.pdf](http://hekademos.com/hekademos/media/articulos/01/Recension_Instituciones_educativas_para_la_calidad.pdf)
- Sánchez, I. (2007). Los estilos de dirección y liderazgo. Propuesta de un modelo de caracterización y análisis. Pensamiento y Gestión, 25, 1 - 3.

- Serrano, R. (2019). Percepciones de los docentes sobre los aspectos que influyen en el clima laboral de la institución educativa "Los Álamos" del distrito de Jesús María, Lima. Obtenido de [Tesis de maestría, Universidad de Piura]. Repositorio institucional Pirhua: <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/4437>
- Torres, J. (2020). Definición de Comunicación según 5 autores. Obtenido de Lifeder: <https://www.lifeder.com/definicion-comunicacion-autores/>
- Torres, K., Lamenta, P., & Hamidian, B. (2018). Clima organizacional como gestión del conocimiento. Obtenido de Sapienza Organizacional, 5(9), 159-172: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5530/553056570008>
- Ucha, F. (2014). Definición de ambiente de trabajo. Obtenido de Definición ABC: <https://www.definicionabc.com/negocios/ambiente-de-trabajo.php>
- Universidad de San Buenaventura Medellín. (6 de julio de 2020). Comunicación asertiva y empática. Obtenido de Categorías: Áreas, Bienestar Institucional: <https://usbmed.edu.co/noticias/ampliacion-informacion/artmid/1732/articleid/4674/comunicacion-asertiva-y-empatia>
- Vélaz, I. (1999). Clima y cultura empresarial. Obtenido de Instituto Empresa y Humanismo. Universidad de Navarra: <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/4002/1/77.pdf>



## Apéndices





## Apéndice 1. Matriz de consistencia



**Nombres y apellidos del tesista:** Ruth Valle Castillo

**Título:** El clima de la institución educativa Vallesol antes y durante el confinamiento 2020

Título	Problema	Objetivo general	Variables	Hipótesis	Metodología
El clima institucional de la IE Vallesol antes y durante el confinamiento 2020	¿Qué cambios ha sufrido el clima institucional de la Institución Educativa Vallesol durante el confinamiento 2020?	<p>Comparar las características del clima institucional que se vivencia en la IE Vallesol antes y durante el confinamiento 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Comparar las características del clima institucional en la dimensión Comunicación que se vivencian en la IE Vallesol antes y durante el confinamiento 2020.</p> <p>Comparar las características del clima institucional en la dimensión Ambiente Laboral que se vivencian en la IE Vallesol antes y durante el confinamiento 2020.</p> <p>Comparar las características del clima institucional en la dimensión Relaciones Personales que se vivencian en la IE Vallesol antes y durante el confinamiento 2020.</p> <p>Comparar las características del clima institucional en la dimensión Autorrealización que se vivencian en la IE Vallesol antes y durante el confinamiento 2020.</p>	<p>Clima institucional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• comunicación</li> <li>• ambiente laboral</li> <li>• relaciones personales</li> <li>• autorrealización</li> </ul>	<p>Ho. No Existe cambios significativos en el clima institucional de la Institución Educativa Vallesol antes y durante el confinamiento 2020.</p> <p>Ho. Existe cambios significativos en el clima institucional de la Institución Educativa Vallesol antes y durante el confinamiento 2020.</p>	<p>PARADIGMA Positivista</p> <p>METODOLOGÍA Cuantitativa</p> <p>DISEÑO Tipo encuesta</p>

## Apéndice 2. Matriz de operacionalización de variables



Variable: clima institucional

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Comunicación: Ca Cd	Comunicación asertiva y saludable	1, 2, 3
	Comunicación empírica y saludable	4,5,6
Ambiente laboral	Buenas relaciones académicas	7, 8, 9
	Practica de valores	10, 11, 12
Relaciones personales	Relación profesional con directivos, administrativos y docentes	13,14 15
	Fidelizar el cuerpo docente	16,17,18
Autorrealización	Docentes proactivos	19, 20, 21
	Personalidad	22, 23, 24
	Apreciación del docente	25, 26, 27

**Anexos**





## Anexo 1. Instrumento de recojo de información

### CLIMA INSTITUCIONAL

Estimada colaboradora

La presente encuesta , conducida por la licenciada Ruth Valle Castillo, estudiante de la Maestría en Gestión Educativa de la Universidad de Piura, tiene por finalidad recoger información de interés para la investigación, referida sobre el tema CLIMA INSTITUCIONAL.

Se le solicita su colaboración para responder las preguntas que a continuación se presentan, rellene los espacios en blanco y seleccione la alternativa que Ud. considera correcta. El cuestionario es de tipo anónimo y tiene fines académicos.

Se agradece su participación en forma voluntaria.

Edad \*

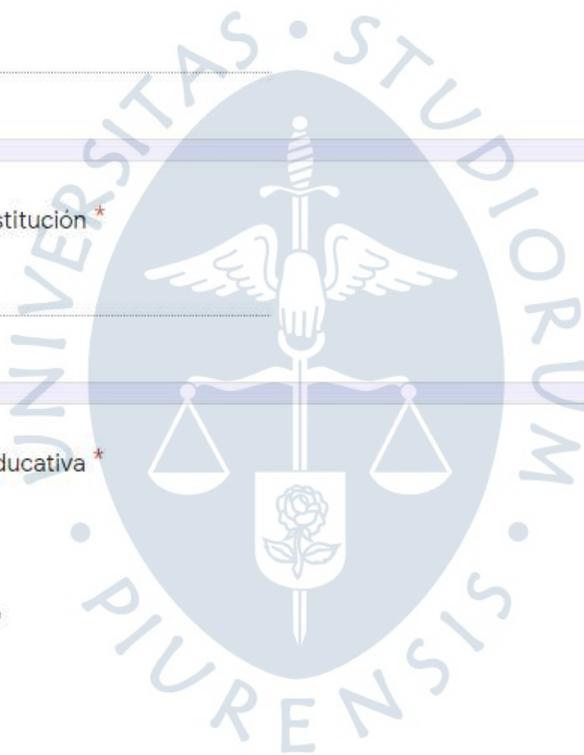
Texto de respuesta corta

Años de servicio en la Institución \*

Texto de respuesta corta

Cargo en la Institución Educativa \*

- Personal jerárquico
- Personal administrativo
- Docente nivel inicial
- Docente nivel primaria
- Docente nivel secundaria
- Otros



1.- El director, coordinadores y los docentes mantienen una comunicación asertiva. \*

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Antes del confi...	<input type="radio"/>				
Durante el confi...	<input type="radio"/>				

2.- Las autoridades administrativas mantienen una comunicación fluida con los docentes. \*

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Antes del confi...	<input type="radio"/>				
Durante el confi...	<input type="radio"/>				

3. El docente fomenta la comunicación con los demás, a través del diálogo, respetando las diferencias individuales. \*

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Antes del confi...	<input type="radio"/>				
Durante el confi...	<input type="radio"/>				

4.- Al interior de la Institución existe una comunicación empática entre todos los estamentos. \*

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Antes del confi...	<input type="radio"/>				
Durante el confi...	<input type="radio"/>				

5.- Las autoridades académicas y administrativas saben escuchar y resolver situaciones en el momento apropiado. \*

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Antes del confi...	<input type="radio"/>				
Durante el confi...	<input type="radio"/>				

6.- Maneja una comunicación saludable con los estudiantes del aula. \*

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Antes del confi...	<input type="radio"/>				
Durante el confi...	<input type="radio"/>				

7.- Ejerce la función docente en armonía con el carácter propio de la Institución y su reglamento interno, de acuerdo con las condiciones estipuladas en su contrato laboral. \*

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Antes del confi...	<input type="radio"/>				
Durante el confi...	<input type="radio"/>				

8.- El Director y Coordinadores practican un trato justo y respetuoso con el cuerpo docente de la Institución. \*

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Antes del confi...	<input type="radio"/>				
Durante el confi...	<input type="radio"/>				

9.- Utiliza los medios materiales , instalaciones de la Institución y plataformas digitales de la institución en su función de docente, con arreglo a las normas reguladoras de su uso. \*

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Antes del confi...	<input type="radio"/>				
Durante el confi...	<input type="radio"/>				

10.- Tiene derecho a percibir los honorarios correspondientes a su contrato de trabajo. \*

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Antes del confi...	<input type="radio"/>				
Durante el confi...	<input type="radio"/>				

11.- La Institución privilegia la vivencia de una auténtica "espiritualidad cristiana". \*

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Antes del confi...	<input type="radio"/>				
Durante el confi...	<input type="radio"/>				

12.- La Institución facilita, dentro de las finalidades y posibilidades, la asistencia a cursos, reuniones, etc. que redunden en beneficio de su perfeccionamiento profesional y la calidad de su labor docente \*

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Antes del confi...	<input type="radio"/>				
Durante el confi...	<input type="radio"/>				

13.- Los docentes de la Institución demuestran una actitud de iniciativa e integración. \*

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Antes del confi...	<input type="radio"/>				
Durante el confi...	<input type="radio"/>				

14.- Los docentes de la Institución mantienen relaciones de cooperación recíproca. \*

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Antes del confi...	<input type="radio"/>				
Durante el confi...	<input type="radio"/>				

15.- Los docentes y los administrativos están identificados con los logros de la Institución. \*

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Antes del confi...	<input type="radio"/>				
Durante el confi...	<input type="radio"/>				

16.- La Institución conforma un cuadro de docentes con grados de Maestría y Doctorado. \*

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Antes del confi...	<input type="radio"/>				
Durante el confi...	<input type="radio"/>				

17.- La Institución promueve la actualización didáctico-pedagógica progresiva de los docentes. \*

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Antes del confi...	<input type="radio"/>				
Durante el confi...	<input type="radio"/>				

18.- La Institución capacita a los docentes en el manejo de estrategias para la enseñanza virtual. \*

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Antes del confi...	<input type="radio"/>				
Durante el confi...	<input type="radio"/>				

19.- Se encuentra motivado para el perfeccionamiento continuo. \*

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Antes del confi...	<input type="radio"/>				
Durante el confi...	<input type="radio"/>				

20.- Se preocupa por su autoperfeccionamiento docente. \*

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Antes del confi...	<input type="radio"/>				
Durante el confi...	<input type="radio"/>				

21.- Es consciente de la necesidad de continua actualización científica. \*

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Antes del confi...	<input type="radio"/>				
Durante el confi...	<input type="radio"/>				

22.- Se forma y actualiza en los aspectos didácticos de la enseñanza de su materia. *					
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Antes del confi...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durante el confi...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.- Le preocupa la mejora de la calidad de su enseñanza. *					
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Antes del confi...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durante el confi...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24.- Colabora con colegas en la actualización y mejora de la enseñanza. *					
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Antes del confi...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durante el confi...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25.- Asiste a congresos, jornadas y otras reuniones científicas. *					
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Antes del confi...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durante el confi...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26.- Participa en proyectos de innovación docente. *					
	Nunca	<input checked="" type="radio"/> Casi nunca	A veces	Casi siempre <input checked="" type="radio"/>	Siempre
Antes del confi...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durante el confi...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27.- Presenta aportaciones didácticas en publicaciones periódicas. *					
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Antes del confi...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durante el confi...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Fuente: García, R. (2017) Desempeño docente y clima institucional en la Institución Educativa Particular "Innova Schools" Los Olivos-UGEL 02 – Rímac. Lima: Tesis para optar al Grado Académico de Maestro en Administración con mención en Dirección en Recursos Humanos, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

## Anexo 2. Fichas de validación de juicio de expertos



UNIVERSIDAD DE PIURA  
Facultad de Ciencias  
de la Educación

FICHA DE VALIDACIÓN  
DEL INSTRUMENTO

### I. INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1 Nombres y apellidos del validador : **Ronald Paul Serrano Aldana.**  
 1.2 Cargo e institución donde labora : **Coordinador de nivel primaria - Colegio Los Álamos.**  
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : Escala de percepción del Clima Institucional  
 1.4 Autor del instrumento : José Loayza

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

- Deficiente (Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador).
- Regular (Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador).
- Buena (Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador).

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
• COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.			X	
• CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que mide.			X	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable.			X	
• OBJETIVIDAD	Los ítems se expresan en comportamientos y acciones observables.			X	
• CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de la variable.			X	
• ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.			X	
• CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.			X	
• FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).			X	
• ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.			X	
<b>CONTEO TOTAL</b> (Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		<b>C</b>	<b>B</b>	<b>A</b>	<b>Total</b>

Coefficiente de validez :  $\frac{A + B + C}{30} = 1,00$

### III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

**VALIDEZ MUY BUENA**

Intervalos	Resultado
0,00 – 0,49	• Validez nula
0,50 – 0,59	• Validez muy baja
0,60 – 0,69	• Validez baja
0,70 – 0,79	• Validez aceptable
0,80 – 0,89	• Validez buena
0,90 – 1,00	• Validez muy buena

*Ronald Paul Serrano Aldana*  
Firma del validador

Piura, noviembre 2020.

Fuente: Universidad de Piura (2020). Facultad de Ciencias de la Educación. Formato de validación de instrumento para recolección de datos

**I. INFORMACIÓN GENERAL**

- 1.1 Nombres y apellidos del validador : Mgtr. Sandra Lucía Albán Miranda  
 1.2 Cargo e institución donde labora : Asistente de posgrado de Educación -UDEP  
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : Escala de percepción del Clima Institucional  
 1.4 Autor del instrumento : José Loayza

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

- Deficiente (Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador).
- Regular (Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador).
- Buena (Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador).

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			x	
• COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.			x	
• CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que mide.			x	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable.			x	
• OBJETIVIDAD	Los ítems se expresan en comportamientos y acciones observables.			x	
• CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de la variable.			x	
• ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.			x	
• CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.			x	
• FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).			x	
• ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.			x	
<b>CONTEO TOTAL</b> (Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		<b>C</b>	<b>B</b>	<b>A</b>	<b>Total</b>

Coefficiente de validez :  $\frac{A + B + C}{30} = 1$

**III. CALIFICACIÓN GLOBAL**

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

**MUY BUENA**

Intervalos	Resultado
0,00 – 0,49	• Validez nula
0,50 – 0,59	• Validez muy baja
0,60 – 0,69	• Validez baja
0,70 – 0,79	• Validez aceptable
0,80 – 0,89	• Validez buena
0,90 – 1,00	• Validez muy buena



Piura, noviembre 2020.

Fuente: Universidad de Piura (2020). Facultad de Ciencias de la Educación. Formato de validación de instrumento para recolección de datos

I. INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1 Nombres y apellidos del validador : Claudia Silvana Mejía Luna  
 1.2 Cargo e institución donde labora : Directora Académica I.E. C.R.L. JOSÉ J. WCLAN  
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : Escala de percepción del Clima Institucional y Desempeño docente  
 1.4 Autor del instrumento : José Loayza

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente (Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador).  
 2. Regular (Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador).  
 3. Buena (Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador).

Criterios	Aspectos de validación del instrumento Indicadores	1	2	3	Observaciones Sugerencias
		D	R	B	
• PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			✓	
• COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.			✓	
• CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que mide.			✓	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable.			✓	
• OBJETIVIDAD	Los ítems se expresan en comportamientos y acciones observables.			✓	
• CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de la variable.			✓	
• ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.			✓	
• CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.			✓	
• FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).			✓	
• ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.			✓	
<b>CONTEO TOTAL</b> (Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)				30	
		C	B	A	Total

Coefficiente  
de validez :

$$\frac{A+B+C}{30}$$

= 1

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

VALIDEZ MUY BUENA

Intervalos	Resultado
0,00 – 0,49	• Validez nula
0,50 – 0,59	• Validez muy baja
0,60 – 0,69	• Validez baja
0,70 – 0,79	• Validez aceptable
0,80 – 0,89	• Validez buena
0,90 – 1,00	• Validez muy buena

Piura, noviembre 2020.

*Claudia Silvana Mejía Luna*