FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Características del clima institucional de las instituciones educativas del nivel Inicial de los distritos de Castilla y Catacaos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Piura durante la modalidad a distancia, 2021

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

Marilú Atoche Ruiz

Asesor(es):
Mgtr. Gabriela Verónica Alcalá Adrianzén

Piura, octubre de 2022

NOMBRE DEL TRABAJO

Marilu - tesis con observaciones levantadas.docx

AUTOR

Marilú Atoche

RECUENTO DE PALABRAS

20251 Words

RECUENTO DE CARACTERES

112691 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

86 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

3.6MB

FECHA DE ENTREGA

Aug 29, 2022 8:56 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 29, 2022 9:07 AM GMT-5

22% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base d

- 20% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

Dedicatoria

Para mis tres Darwing, gracias por llenar mi vida de luz y, también, a mi madre, por haberme educado en valores.

UNIVERSITAS • STUDIORUM • PIURENSIS

Agradecimientos

Mi sincero agradecimiento:

A Dios, mi Padre Celestial, que hizo posible que alcanzara este sueño profesional.

A la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Piura, por brindarme la oportunidad de consolidar mi formación profesional.

Al Mgtr. Luis Enrique Guzmán Trelles, por asesorarme con mucha dedicación, paciencia y empeño para la realización de este proyecto.

Al Dr. Marcos Augusto Zapata Esteves.

A la Mgtr. Gabriela Verónica Alcalá Adrianzén, por su apoyo y asesoría constantes.

UNIVERSITAS • STUDIORUM • PIURENSIS

Resumen

La presente tesis de Maestría en Educación se encuentra enmarcada en la línea de investigación de Gestión Educativa. La autora presenta el resultado del estudio acerca de las características del clima institucional de las instituciones educativas del nivel inicial de los distritos de Catacaos y Castilla de la Unidad de Gestión Educativa Local de Piura durante la modalidad a distancia, 2021. La investigación se ubica en el paradigma positivista y emplea la metodología de tipo cuantitativa, aplicando la técnica de la encuesta y el instrumento denominado cuestionario de clima institucional, que fue aplicado a 23 docentes que integran la muestra.

La variable de investigación es el clima institucional, la misma que concentra las dimensiones: Comunicación, motivación, confianza y participación. Los datos obtenidos producto de la investigación fueron favorables en las cuatro dimensiones que conformaron la variable. Esta investigación permitió determinar las características del clima institucional que presentan las instituciones educativas contexto de estudio, mostrando por medio de los resultados obtenidos que el clima institucional se percibe como adecuado y que cuenta con las características apropiadas para el fortalecimiento continuo de la gestión institucional.

UNIVERSITAS • STUDIORUM • PIURENSIS

Tabla de contenido

Introducción **15**

Capítulo 1. Planteamiento de la investigación **17**

1.1 Caracterización de la problemática 17

1.2 Formulación del problema 18

1.3 Justificación de la investigación 18

1.4 Objetivos de la investigación 19

1.4.1 Objetivo general *19*

1.4.2 Objetivos específicos *19*

1.5 Hipótesis de la investigación 20

1.6 Antecedentes de estudio 20

1.6.1 Antecedentes internacionales *20*

1.6.2 Antecedentes nacionales *22*

1.6.3 Antecedentes locales *24*

Capítulo 2. Marco teórico **27**

2.1 El clima institucional 27

2.1.1 Bases teóricas del clima institucional *27*

2.1.2 Definición de clima institucional *29*

2.1.3 Características del clima institucional *31*

2.1.4 Importancia del clima institucional *31*

2.1.5 Tipos de clima institucional *32*

2.1.6 Beneficios de un buen clima institucional *33*

2.2 Dimensiones del clima institucional 34

2.2.1 Dimensión comunicación *34*

2.2.2 Dimensión motivación *35*

2.2.3 Dimensión confianza *36*

2.2.4 Dimensión participación *38*

Capítulo 3. Metodología de la investigación **41**

3.1 Tipo de investigación 41

3.2 Diseño de la investigación 41

3.3 Población y muestra 43

3.4 Variables de investigación 44

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos 44
3.6 Procedimiento de análisis y presentación de resultados 47

Capítulo 4. Resultados de la investigación 49
4.1 Descripción del contexto 49
4.2 Resultados de la información sociodemográfica 50
4.3 Resultados por dimensiones 52
4.3.1 Dimensión 1: Comunicación 52
4.3.2 Dimensión 2: Motivación 55
4.3.3 Dimensión 3: Confianza 58
4.3.4 Dimensión 4: Participación 60
4.4 Discusión de resultados 63
4.4.1 Dimensión 1. Comunicación 64
4.4.2 Dimensión 2. Motivación 64
4.4.3 Dimensión 3. Confianza 65
4.4.4 Dimensión 4. Participación 65

Conclusiones 67

Recomendaciones 69

Lista de referencias 71

Apéndices 75
Apéndice A. Matriz general de investigación 77

Anexos 79
Anexo A. Instrumento de recojo de información 81
Anexo B. Fichas de validación de expertos 84

Lista de tablas

Tabla 1. Muestra del estudio 44
Tabla 2. Variable clima institucional 44
Tabla 3. Estadísticas de fiabilidad 45
Tabla 4. Confiabilidad del cuestionario según juicio de expertos 45
Tabla 5. Ítems del instrumento 46
Tabla 6. Rango de edad de los sujetos 50
Tabla 7. Años de servicio 51
Tabla 8. Dimensión 1: Comunicación 53
Tabla 9. Dimensión 2: Motivación 55
Tabla 10. Dimensión 3: Confianza 58
Tabla 11. Dimensión 4: Participación 60

UNIVERSITAS • STUDIORUM • PIURENSIS

Lista de figuras

Figura 1. Rango de edad 51
Figura 2. Años de servicio 52
Figura 3. Dimensión 1: Comunicación 54
Figura 4. Dimensión 2: Motivación 57
Figura 5. Dimensión 3: Confianza 59
Figura 6. Dimensión 4: Participación 63

UNIVERSITAS • STUDIORUM • PIURENSIS

Introducción

El clima institucional o ambiente laboral es muy importante en los procesos organizativos y, sobre todo, de la gestión educativa y de cambio. Un buen clima tiende a mejorar la calidad del servicio que se brinda en la escuela y a generar espacios de trabajo participativo, colaborativo, motivador y con amplia apertura para la comunicación.

Contar con un adecuado clima en las instituciones requiere de ciertas características fundamentales entre ellas, asumir trabajo en equipo, motivación, fluidez en la comunicación y, primordialmente, que se tenga confianza mutua entre la comunidad educativa, así como también el desarrollar la autoestima y afirmación personal.

La presente investigación aborda la problemática relacionada con las características del clima institucional que presentan las instituciones educativas de Educación Inicial de los distritos de Castilla y Catacaos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Piura durante la modalidad a distancia, 2021, para ello, el estudio ha sido organizado en cuatro capítulos.

El primer capítulo considera el Planteamiento de la investigación, abordando los apartados en los que se describe la problemática, la justificación de la investigación, la determinación del objetivo general y de los objetivos específicos, la proposición de la hipótesis y los antecedentes de investigación que se relacionan con el estudio, ya sea en los aspectos teóricos o metodológicos.

En el segundo capítulo se considera el Marco teórico, el mismo que se desarrolló teniendo en cuenta los siguientes temas: Clima institucional y sus características, importancia, tipos y beneficios de un buen clima. Se definen y describen cada una de las dimensiones del clima consideradas en el estudio: Comunicación, motivación, confianza y participación.

El tercer capítulo denominado Metodología de la investigación detalla el tipo, que para el caso se ubica en el paradigma positivista de corte transversal, diseño de la investigación descriptivo, tipo encuesta, población, muestra, variables de la investigación, la técnica empleada en el estudio y el instrumento aplicado a los sujetos que se empleó para la recolección de la información; se detalla, finalmente, en este apartado, el procedimiento asumido para el análisis y presentación de resultados.

El cuarto capítulo denominado Resultados de la investigación, describe el contexto en el que se aplica el estudio, presenta los resultados de la información sociodemográfica y los resultados organizados por dimensiones y, por último, la discusión de los resultados de las cuatro dimensiones en la que se analiza la información recopilada refrendándola o contrastándola con la información teórica. Se arriba a las conclusiones, organizadas en función de los objetivos y se presentan las recomendaciones correspondientes.

Es preciso mencionar que el estudio adquiere relevancia y pertinencia porque responde a una necesidad inmediata de reconocer cómo viene funcionando la gestión del clima en las instituciones educativas iniciales y, además, sentar las bases como antecedente para que se implementen acciones

de mejora y potenciación de las dimensiones del clima institucional, aspectos que resulta vitales para la convivencia y buen funcionamiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Capítulo 1. Planteamiento de la investigación

1.1 Caracterización de la problemática

Las instituciones educativas se rigen por una serie factores internos que forman parte del sistema de gestión organizacional. Así, parte de esa gestión la configuran el trabajo pedagógico realizado por los maestros, la participación activa de los educandos en el proceso de aprendizaje-enseñanza, la inserción activa y participativa de los padres de familia y de la comunidad en el ámbito de la escuela y, por supuesto, el clima institucional que se vivencia en la organización. Este último aspecto es relevante para fortalecer las interrelaciones y el desarrollo de un trabajo efectivo en un ambiente de calidad. No obstante, las realidades educativas son diversas y lo real podría ser muy diferente del escenario ideal planteado en teoría.

No cabe duda de que el sistema educativo a nivel mundial ha sido afectado por el inesperado cambio de la enseñanza presencial a la modalidad a distancia a causa de la pandemia generada por el covid-19. En tal sentido, Cable News Network (CNN Español, 2020, 23 de diciembre) menciona: “La pandemia por coronavirus creó un cambio en la educación mundial, pues millones de estudiantes abandonaron las aulas y se trasladaron a la virtualidad en un intento por contener los contagios de coronavirus en todo el mundo” (párr. 1).

En el Perú el cierre de las instituciones educativas afectó a la población estudiantil y docente quienes se vieron obligados a cambiar de modalidad de presencial a la virtual, y, actualmente, aún se está tratando de lograr la adaptación a estos cambios y asumir los nuevos retos que se están enfrentando, mediante la aplicación de diferentes estrategias que contribuyan a que la educación continúe y que, sobre todo, procuren el desarrollo de competencias en los estudiantes. Esta metamorfosis educativa ha afectado el tema del establecimiento de relaciones interpersonales, ha afectado el sistema comunicativo entre el personal de las instituciones, pues se emplean los entornos virtuales para lograr la cercanía, pero que no resulta ser igual a la cercanía física.

En la Región Piura la pandemia no permitió que las escuelas continuaran sus actividades educativas normales, la educación virtual fue fortalecida con el apoyo y acompañamiento de las familias quienes juegan un papel fundamental en esta modalidad. El trabajo, como ocurrió a nivel global, tuvo que continuarse con plataformas educativas tipo Zoom o Google Meet, o en el más radical de los casos, pero muy común, mediante el sistema de WhatsApp y, definitivamente, lo cual incide en las formas de convivir y establecer relaciones armónicas en un clima institucional que reúna las características adecuadas para que los otros aspectos del trabajo a nivel pedagógico, administrativo, relaciones con padres y comunidad fluyan de manera pertinente.

En suma, las Instituciones educativas se han visto obligadas a implementar acciones que conlleven a continuar con el trabajo educativo, por ello, los actores educativos han realizado capacitaciones en temas relacionadas al manejo de las TIC, todo ello; con el fin de darle continuidad a

la enseñanza aprendizaje de los estudiantes, quienes reciben el apoyo de la familia para lograr participar en sus aulas virtuales con el propósito de lograr los aprendizajes propuestos.

Visto el contexto descrito, el trabajo de investigación se orienta a la determinación de las características del clima institucional que se vivencia entre los actores de la comunidad, por ello, la investigación se ubica en los contextos de las Instituciones Educativa Iniciales de los distritos de Catacaos y Castilla, pertenecientes al contexto de la Unidad de Gestión Educativa Local de Piura (Ugel), con lo cual se recogerá información vital para devolverla a los escenarios de estudio y se puedan emprender con el diagnóstico realizado, diversas acciones que superen los problemas encontrados o potencien las fortalezas identificadas.

1.2 Formulación del problema

¿Cuáles son las características del clima institucional que presentan las instituciones educativas de Educación Inicial de los distritos de Castilla y Catacaos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Piura durante la modalidad a distancia, 2021?

1.3 Justificación de la investigación

El estudio del clima institucional ha sido siempre un tema de interés, puesto que la convivencia en una organización puede determinar el avance o retroceso en los demás ámbitos de la gestión, máxime en las instituciones educativas donde se requiere de climas de calidad donde las interactuaciones entre sus miembros sean afectivas y positivas.

El término clima institucional es equiparable al de clima escolar u organizacional:

> El concepto de clima escolar tiene antecedentes en la noción de clima organizacional propia del entorno laboral. Es importante tener en cuenta estos antecedentes, pues, por ejemplo, si bien la escuela es también una organización laboral, pues allí trabajan personas adultas, esto no define su especificidad, sino más bien el hecho de ser una comunidad educativa al servicio de la formación y bienestar integral de los estudiantes. (Ministerio de Educación [Minedu], 2017, p. 15)

Así, la presente investigación que aborda el tema en cuestión, se realiza en cuatro instituciones educativas del Nivel Inicial pertenecientes a la jurisdicción de la UGEL Piura durante la modalidad a distancia. Los docentes para continuar con su trabajo educativo han tenido que implementar medidas que conlleven a la utilización de herramientas tecnológicas, lo cual ha podido ocasionar cambios en el clima institucional; en este sentido, el presente estudio se centra en esta variable.

El trabajo resulta importante, puesto que aborda las dimensiones de comunicación, motivación, confianza y la participación, de las cuales se recopilará información sustancial, en base a los ítems considerados en el cuestionario que se aplicará.

Esta investigación se justifica por su relevancia, en tanto recogerá información sobre el clima de cuatro instituciones educativas durante la modalidad virtual; con la finalidad, de ofrecer alcances a

dichas instituciones respecto de la información recogida sobre la percepción del clima institucional en la etapa de pandemia, y saber qué dimensiones se deben fortalecer y cuáles mejorar.

Esta investigación se justifica, también, en su factibilidad debido a que proporcionará aportes en el ámbito educacional, producto del análisis de los diferentes factores o aspectos que deben considerarse dentro del clima institucional y ofrece sugerencias para los directores y docentes de las instituciones educativas con el fin de fomentar un clima acogedor en estas organizaciones.

El estudio, además, se justifica por su pertinencia porque se enmarca en la línea de investigación "Educación y Diversidad" de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Piura en el campo de Gestión Educativa, siendo el tema central el Clima institucional de relevancia y caracterizado por la novedad vigente.

El estudio es metodológicamente factible porque se aplicará una encuesta, que permitirá conocer las percepciones sobre el clima institucional y poder determinar las mejoras para que el siguiente año académico se logren las metas propuestas por las instituciones educativas, las mismas que se alcanzarán como recomendaciones.

Finalmente, los resultados de esta investigación benefician, principalmente, a los docentes y directivos de las instituciones educativas del Nivel Inicial N° 003, 092, 818 y 798 "Los Capullitos", porque les permitirá conocer el clima con que cuentan las instituciones, para ello; se tiene en cuenta las dimensiones como son comunicación, motivación, confianza y participación con el fin de que se tomen medidas para superar las debilidades encontradas en aquellas dimensiones que han sido afectadas en este contexto de confinamiento social. Además, el estudio constituirá un aporte para las instituciones educativas, de manera que les permita asumir el reto de la modalidad a semipresencial que se espera para el 2022, puesto que, como bien lo menciona el Minedu (2017): "La capacidad para gestionar la convivencia escolar depende, en gran medida, de los equipos directivos con liderazgo que contribuyan a dinamizar, apoyar y animar que aprenda a desarrollarse, contribuyendo a construir la capacidad interna de mejora" (p. 6).

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 *Objetivo general*

- Determinar las características del clima institucional que presentan las instituciones educativas del nivel Inicial de los distritos de Castilla y Catacaos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Piura durante la modalidad a distancia, 2021.

1.4.2 *Objetivos específicos*

- Describir el clima institucional que presentan las instituciones educativas del nivel inicial de los distritos de Castilla y Catacaos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Piura durante la modalidad a distancia en la dimensión comunicación.

- Describir el clima institucional que presentan las instituciones educativas del nivel inicial de los distritos de Castilla y Catacaos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Piura durante la modalidad a distancia en la dimensión motivación.
- Describir el clima institucional que presentan las instituciones educativas del nivel inicial de los distritos de Castilla y Catacaos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Piura durante la modalidad a distancia en la dimensión confianza.
- Describir el clima institucional que presentan las instituciones educativas del nivel inicial de los distritos de Castilla y Catacaos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Piura durante la modalidad a distancia en la dimensión participación.

1.5 Hipótesis de la investigación

Las docentes de las instituciones educativas del nivel Inicial de los distritos de Castilla y Catacaos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Piura perciben que existen dificultades en el clima institucional, primordialmente en la dimensión participación.

1.6 Antecedentes de estudio

1.6.1 *Antecedentes internacionales*

Primer antecedente internacional. Barrios (2015) presentó el trabajo de investigación titulado "Desempeño Docente en el clima organizacional en el Liceo Nacional Bolivariano Taguanes NER (050) Tinaquillo estado de Cojedes", estudio realizado para obtener el grado de magíster en Gerencia Avanzada en Educación, que se desarrolló en la Universidad de Carabobo.

El objetivo de este antecedente fue "establecer la relación del desempeño docente en el clima organizacional del Liceo Nacional Bolivariano Taguanes NER (050) de Tinaquillo Estado Cojedes" (Barrios, 2015, p. 8). El estudio recogió información sobre el clima organizacional de los docentes, así como también sus características, el desempeño docente relacionado con el clima.

El estudio se abordó desde la metodología descriptiva, dirigida exclusivamente a encontrar la correlación entre las variables Desempeño Docente y Clima Organizacional y para cual se recogió información de una muestra seleccionada de 17 docentes que formaban parte de la institución, a quienes se les aplicó un cuestionario de escala múltiple de tres alternativas de respuestas: Siempre, casi siempre o nunca, y cuya confiabilidad fue alta (0,89) generada a través del Alpha de Cronbach.

El autor obtuvo como conclusión principal que las variables están ampliamente relacionadas, puesto que las diferentes características presentadas en el clima organizacional afectan directamente el desempeño de los docentes, siendo evidentes las debilidades en el desarrollo del trabajo académico situación que además tiene intervención negativa en el clima institucional debido a los diferentes desencuentros percibidos en el establecimiento de relaciones interpersonales.

La relación existente entre el antecedente y el actual estudio radica en el tratamiento de la variable clima institucional y en el empleo de la encuesta que se retomará para acopiar la información del contexto de estudio en que se centra la presente investigación.

Segundo antecedente internacional. Álvarez (2017) presentó la investigación titulada "El clima institucional como factor determinante en rendimiento académico de los alumnos de la institución educativa técnico industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla", estudio realizado para obtener el grado de magíster en Educación, Gestión, Evaluación y Calidad, que se desarrolló en la Universidad de Antioquía.

El objetivo de este antecedente fue "determinar la relación que existe entre el clima institucional, la gestión y el rendimiento académico a nivel interno de los alumnos de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla" (Álvarez 2017, p. 5). El trabajo recogió información sobre los factores importantes del clima que han influido en el rendimiento a nivel académico en relación con la comunicación, gestión y liderazgo institucional.

El estudio se abordó desde una metodología descriptiva de tipo cuanti-cualitativo en el que se realiza correlación o asociación de dos variables. En este marco se procedió en principio a realizar una descripción y contextualización de cada una de las variables del estudio referente al clima en la gestión y el rendimiento académico, y de manera más específica, se realizó la asociación entre los factores del clima con el rendimiento académico de los estudiantes del contexto de estudio. La investigación se implementó con una muestra de 72 docentes, 357 estudiantes, 294 padres de familia y 5 directivos y para el recojo de información se aplicó cuestionarios estructurados en escalas tipo Likert a los directivos, docentes, estudiantes y padres de familia de esta institución, asimismo, se aplicó una entrevista semiestructurada mediante la técnica de grupo focal a seis profesores y tres directivos con el propósito de obtener información directa y para analizar los factores que inciden en el rendimiento académico interno y externo, en la gestión y en el clima.

El autor concluyó con los datos recogidos que en la institución se percibe un clima de trabajo agradable, que incide positivamente en el rendimiento académico de los estudiantes, de modo tal que existe relación entre el clima institucional, la gestión y el rendimiento académico, el cual se ve beneficiado y se hace evidente en los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

La relación que existe entre este antecedente y la presente investigación radica en la consideración de la variable clima institucional, la cual se teoriza en el marco conceptual y se recoge información sustancial, resultados que podrán ser empleados en la discusión de resultados del actual estudio.

Tercer antecedente internacional. Ortiz (2018), presentó el trabajo de investigación titulado "Clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el colegio público del poder ciudadano "Benjamín Zeledón Rodríguez", ubicado en el barrio el recreo, distrito III Municipio de

Managua, durante II semestre del año 2016, estudio realizado para obtener el grado de máster en Administración y Gestión de la educación, que se desarrolló en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.

El objetivo de este antecedente fue "valorar la relación entre clima organizacional y el estilo de liderazgo directivo en el Colegio Público del Poder Ciudadano Benjamín Zeledón Rodríguez, ubicado en el barrio el Recreo, distrito III municipio de Managua, durante el II semestre del año 2016" (Ortiz, 2018, p. 9). El trabajo recogió información sobre la relación entre el clima organizacional y el estilo de liderazgo directivo en el colegio público.

El estudio que se abordó es mixto utilizando una metodología de tipo cuantitativo con implicaciones cualitativa, pero; en esta investigación se aplicaron técnicas cuantitativas, las cuales permitieron describir detalladamente la relación que existe entre el clima organizacional y el liderazgo directivo. La población participante como muestra está constituida por 64 estudiantes de séptimo a undécimo grado, grupo focal de 24 docentes, una entrevista con el directivo y subdirector del centro de estudio. La investigación empleó el diseño tipo encuesta, grupo focal y una entrevista para recoger la información obtenida.

La autora concluyó que el clima organizacional es muy bueno debido a la comunicación entre el equipo directivo, docentes y estudiantes lo que repercute favorablemente en el ambiente y el buen funcionamiento institucional, es decir la comunicación y las relaciones interpersonales son apropiados y se promueve la motivación personal.

La relación que existe entre este antecedente y la presente investigación radica en el aspecto metodológico se aborda la dimensión comunicación y las relaciones interpersonales, que son parte del clima institucional (u organizacional, como se le denomina a la variable en el estudio citado) y, además, en uno de los instrumentos que utiliza para recoger información como es la encuesta.

1.6.2 *Antecedentes nacionales*

Primer antecedente nacional. Flores (2015), presentó la investigación titulada: "Características del clima Institucional y su relación con la calidad del servicio educativo de los estudiantes del 4. ° y 5. ° de secundaria de la institución educativa N° 7072 de la UGEL 01, Villa el Salvador-2013, estudio realizado para obtener el grado de maestro en Ciencias de la Educación con mención Gestión Educacional, que se desarrolló en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

El objetivo de este antecedente fue "determinar la relación entre las características del Clima institucional y la calidad del servicio educativo de los estudiantes de la Institución Educativa Pública N° 7072 "San Martín de Porres" del Distrito de Villa El Salvador." (Flores, 2015, p. 75). El estudio acopió datos respecto de cuatro dimensiones adecuadamente delimitadas: Comunicación, motivación, Confianza y participación.

El método empleado en el estudio correspondió al descriptivo-correlacional, centrado básicamente en el diseño no experimental-correlacional de corte transversal, con el que se logró establecer la existencia de relaciones significativas entre las variables clima institucional y calidad del servicio educativo de los estudiantes de 4.° y 5.° grado de Educación Secundaria. Los sujetos que constituyeron la muestra fueron 35 docentes y 120 estudiantes de los grados mencionados de la Institución Educativa Pública 7072 San Martín de Porres, a quienes se les aplicó dos cuestionarios: uno del clima institucional y otro referido a la calidad del servicio educativo.

En la investigación se determinó como conclusión general que el clima institucional ejerce influencia significativa en el servicio educativo que se brinda a los estudiantes de la Institución Educativa contexto de estudio.

La relación que existe entre este antecedente y la presente investigación radica en el Aspecto metodológico, en tanto se retoma el cuestionario de Clima institucional y se abordan las mismas dimensiones de esa variable.

Segundo antecedente nacional. García (2017), presentó la investigación titulada: "Desempeño docente Clima Institucional en la Institución Educativa Particular 'Innova Schools' Los Olivos – UGEL 02 – Rímac", estudio realizado para obtener el grado de maestro en Administración con mención en Dirección en Recursos Humanos, que se desarrolló en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

El objetivo de este antecedente fue "determinar la relación que existe entre el Clima institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa Particular Innova Schools Los Olivos-UGEL 02-Rímac" (García, 2017, p. 18). El trabajo recogió información sobre cuatro dimensiones adecuadamente delimitadas: Comunicación, ambiente, relaciones interpersonales y autorrealización.

El estudio empleó la metodología hipotético-deductiva, de tipo de investigación no experimental, de corte transversal, ya que se ubica en un determinado espacio contextual y tiempo determinado. La población participante como muestra estuvo constituida por 90 sujetos: 60 varones y 30 mujeres que accedieron a participar de forma voluntaria. La investigación empleó el diseño tipo encuesta y la información se recogió a través del cuestionario de clima institucional y de desempeño docente.

La autora en su investigación concluyó que existe relación significativa entre las variables del estudio, ubicada en los niveles moderado y alto, según la correlación de cada una de las dimensiones del clima institucional (comunicación, ambiente, relaciones interpersonales y autorrealización) con la variable desempeño docente.

La relación que existe entre este antecedente y la presente investigación radica en el aspecto metodológico, en tanto se retoma el cuestionario de Clima institucional y se abordan las mismas dimensiones de esa variable.

1.6.3 *Antecedentes locales*

Primer antecedente local. Valle (2020), presentó la investigación titulada "El clima de la institución educativa Vallesol antes y durante el confinamiento 2020", estudio realizado para obtener el grado de magíster en Educación con mención en Gestión Educativa, que se desarrolló en la Universidad de Piura.

El objetivo de este antecedente fue "comparar las características del clima que se vivencia en la IE Vallesol antes y durante el confinamiento 2020" (Valle 2020, p. 20). El trabajo recogió información sobre cuatro dimensiones adecuadamente delimitadas: comunicación, ambiente laboral, relaciones personales y autorrealización.

El estudio se dirigió por el paradigma positivista o cuantitativo, de tipo hipotético-deductivo mediante el cual se pretendió recoger la percepción de las docentes en cuanto a la variación del clima institucional. La muestra del estudio estuvo conformada por 41 docentes de los niveles de Educación Inicial, Educación Primaria y Educación Secundaria, de una población total de 90 sujetos. La investigación empleó el diseño tipo encuesta y el instrumento, que para el caso fue un cuestionario, se aplicó de manera virtual mediante la aplicación de formularios en línea.

La autora concluyó que el clima laboral de la IE Vallesol presenta características positivas, según la percepción de los sujetos de estudio, puesta que la gran mayoría de dimensiones arroja puntuaciones elevadas; no obstante, existen algunos indicadores que deben ser atendidos, en particular, aquellos que se encuentran inmersos en las variables comunicación y relaciones personales, referidos a que debe existir mayor nivel de información de directivos hacia docentes y la búsqueda de mayores espacios de socialización que no solo constituyan trabajo.

La relación que existe entre este antecedente y la presente investigación radica en el aspecto metodológico, en el cual se aborda las mismas dimensiones y utiliza la encuesta de clima institucional para recoger la información.

Segundo antecedente local. Merino (2020), presentó la investigación titulada "Cima institucional percibido en la Institución Educativa Santa Rosa de la provincia de Sullana antes y durante el confinamiento 2020", estudio realizado para obtener el grado de magíster en Educación con mención en Gestión Educativa", que se desarrolló en la Universidad de Piura.

El objetivo de este antecedente fue "comparar el clima Institucional percibido en la Institución Educativa Santa Rosa de la provincia de Sullana antes y durante el confinamiento 2020" (Merino, 2020, p. 24). El trabajo recogió información sobre cuatro dimensiones adecuadamente delimitadas: comunicación, ambiente laboral, relaciones personales y autorrealización.

El estudio que abordó esta contextualizado en el paradigma positivista o empírico analítico utilizando una metodología de tipo cuantitativo. La población participante fue de 58 docentes de la institución y la muestra fue de tipo intencional, estuvo conformada por 38 docentes de dicha

institución, 17 varones y 21 mujeres. La investigación empleó el diseño tipo encuesta y la información extraída fue analizada con la ayuda del software SPSS donde fue procesada y codificada.

La autora concluyó que el clima es menos adecuado en el período de confinamiento 2020, por tal motivo se dan recomendaciones con el fin de mejorar las dimensiones de la variable clima que lamentablemente ha sido afectado en la modalidad de enseñanza a distancia.

La relación que existe entre este antecedente y la presente investigación radica en el aspecto metodológico, pues se aborda las mismas dimensiones y utiliza la encuesta para recoger para recoger información.

UNIVERSITAS • STUDIORUM • PIURENSIS

Capítulo 2. Marco teórico

2.1 El clima institucional

Las instituciones educativas se dirigen por unos lineamientos que delimitan su accionar dentro del entorno comunal al que esta se circunscribe y como tal moviliza un conjunto de acciones para poner en marcha los procesos de gestión que enrumbar la consecución de los objetivos o compromisos educativos que se ha planteado. Para que estos objetivos puedan alcanzarse se requiere del trabajo conjunto y, definitivamente, de un entorno de trabajo en el que predomine el respeto por los demás, la tolerancia, el consenso, el trabajo colaborativo y el buen ejercicio de las relaciones humanas. Todos los elementos mencionados corresponden al clima institucional, denominado, también, clima organizacional o clima laboral.

2.1.1 *Bases teóricas del clima institucional*

Existen varias teorías que han estudiado el clima organizacional y que hasta la actualidad son el punto de partida para la organización de una empresa, en este caso las instituciones educativas, y a la vez permiten analizar y determinar su clima, por ello; se ha creído pertinente dar a conocer sus planteamientos con el propósito de ir identificándolas y que a la vez brinden aportes que sustenten el tema de investigación.

2.1.1.1 Teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo (EE.UU. 1924-1927). Esta teoría considera que todo trabajador debe tener principalmente dos motivaciones referidas a lo económico y psicosocial, además, puntualizar que el trabajador no debe ser visto o considerado como una herramienta o máquina de producción, puesto que se debe considerar que es una persona muy importante con sentimientos, un ser pensante como cualquier directivo con muchas aspiraciones y deseos de superación, perfeccionamiento en la empresa y/o institución donde labora.

Esta teoría contribuirá a comprender mejor a las distintas organizaciones en relación con sus trabajadores con el propósito de obtener mejores resultados. Para Stephen Robbins, el comportamiento organizacional debe apoyarse en estudios que permitan obtener información sobre la actuación de las personas y el impacto que esta tiene sobre el comportamiento en general de la organización.

2.1.1.2 Teoría de clima organizacional de Rensis Likert. Psicólogo norteamericano que desde el año 1946 ejecutó varias investigaciones para el Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad de Michigan, con la finalidad de explicar el liderazgo. En un inicio sus estudios fueron desarrollados con trabajadores de una organización de seguros; en donde pudo identificar una gama de estilos de liderazgo. Determinó que los departamentos caracterizados por la obtención de niveles altos de calidad estaban dirigidos por líderes con diferentes estilos de gestión, los supervisores delegaban autoridad, había mayor flexibilidad en los procesos de supervisión se evidenciaba, según el autor, más interés por el bienestar de la persona.

Likert (1968, citado por Rodríguez, 2016), determinó que en las empresas cuyos gestores mostraban mayor interés por las necesidades de su personal, eran superiores en lo que respecta a productividad, a diferencia de los gestores que exclusivamente centraban su mayor interés en la tarea. Al proseguir con sus estudios, Likert observó que las dimensiones: interés por los trabajadores y realización de la tarea, son dependientes y no excluyentes, puesto que en ambas se puede tener calificaciones bajas o altas simultáneamente.

Del mismo modo, Jane Gibson Likert (su esposa) identificó que el ambiente de una organización está determinado por forma de dirigir de los líderes, constituyéndose esta variable en una de las más importantes para el adecuado funcionamiento de una institución.

Cabe resaltar que Rensis y Jane propusieron para el estudio del ambiente en las organizaciones los siguientes factores que dependen en gran medida de la manera en que los líderes asumen la dirección: Flujo de comunicación, práctica de toma de decisiones, interés por las personas, influencia en el departamento, excelencia tecnológica y motivación.

Con el objetivo de obtener una medida del ambiente organizacional que, en la perspectiva de Likert (1968, citado por Rodríguez, 2016), se determina primordialmente por el estilo de liderazgo, propuso un modelo factible para analizar el comportamiento del líder con base en los "sistemas de administración", los mismos que permiten obtener una tipificación de los líderes.

- El sistema 1 corresponde al líder autoritario que, como forma de administración y de obtención de resultados, busca solo explotar a sus trabajadores, a quienes dirige con la mirada de subordinados.
- El líder que administra con el sistema 2, también es autoritario, sin embrago, posee rasgos paternalistas. Dentro de su perfil, su conducta es controladora y prefiere no delegar responsabilidades, pues la autoridad exclusivamente recae sobre él. Sin embargo, es posible observar en él la realización de ciertas acciones como "palmaditas en la espalda" y, aparentemente, "hace lo mejor para ellos", en tanto prefiere que los resultados se obtengan a su manera sin intervención de los otros, quienes podrían retrasar sus buenos logros.
- En cuanto al sistema 3, el líder sigue una conducta de tipo consultiva, gusta de solicitar la opinión de sus trabajadores acerca de las decisiones que se toman y que afectarán a la organización, sin embargo, se reserva el derecho a tener la última palabra, esto es, tomar la decisión final.
- Finalmente, en el estilo 4 se encuentra el líder democrático, quien no solo da indicaciones, sino que permite la participación activa de sus trabajadores, los considera cabalmente en la toma de decisiones, establece consensos, es comunicativo y receptivo.

Likert (1968, citado por Rodríguez, 2016), indica que existen tres tipos de variables que afectan la relación entre el liderazgo y el desempeño en las organizaciones complejas; estas determinan las características particulares de una organización, siendo las siguientes: variables causales, variables intervinientes y variables finales.

- Variables causales: Son también denominadas como independientes porque de ellas depende el comportamiento de las situaciones al interior de una organización, los resultados y los hechos que ocurran. Toma en consideración solo las variables cuyo control depende de la administración: estructura organizacional, políticas, habilidades y conductas.
- Variables intervinientes: Denominadas también variables extrañas, pues son aquellas que no estaban previstas y que se afectan el clima al interior de la institución, es decir, intervienen en el establecimiento de relaciones interpersonales, en las formas comunicativas dentro de la organización y en la toma de decisiones.
- Variables de resultados finales: Denominadas dependientes, son las variables influidas o afectadas por los dos tipos de variables anteriores: las independientes y las extrañas. La productividad, el servicio, el nivel de costo, la calidad y las utilidades son variables de resultados.

Para Likert, la evaluación del comportamiento de las personas en la institución es su mayor preocupación; por ello, considera las variables administrativas (estrategias, estructura organizacional, etc.) como variables causales, el comportamiento de las personas constituye la variable interviniente y las respuestas son tomadas como resultados finales.

2.1.2 *Definición de clima institucional*

El clima institucional u organizacional ha despertado un gran interés por parte de varios autores los mismos que se abordan a continuación:

Chiavenato, (2011, citado por Rodríguez, 2016) menciona: “El clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional” (p. 4). Agrega que este clima resulta adecuado cuando cumple con las expectativas de los miembros de la institución, además, de elevar su moral. No obstante, el clima se presenta como desfavorable cuando no ayuda a avanzar a los integrantes, los trunca o frustra. En ese sentido, favorable o desfavorablemente, el clima organizacional influye ampliamente en el estado motivacional de los trabajadores de la organización y este estado influye, a su vez, en la manera cómo el clima se presenta.

Por su parte, Calcina (2014) manifiesta que el clima institucional es también denominado ambiente organizacional o ambiente laboral y que este constituye un tema o asunto de vital relevancia

para aquellas instituciones que pretenden surgir, a aquellas que les interesa destacar, ser competentes y obtener mayor productividad.

Teniendo en cuenta las definiciones anteriores, se puede ver la importancia de las percepciones de los empleados como un punto para desarrollar el clima de manera positiva o negativa en un determinado ambiente laboral.

Méndez (2006, citado por García, 2009), refiere que el clima organizacional posee un sitial preponderante en la gestión que se ejerce a nivel interno y en el que las personas cumplen un rol importante, por ende, el clima y su estudio han cobrado protagonismo en estos tiempos. El clima organizacional o institucional se constituye en una estructura psicológica, pues se trabaja con personas. Así, la organización cobre personalidad a través de sus integrantes, quienes establecen una serie de relaciones que redundan en la percepción que se tenga de cómo se presenta el clima, cuáles son sus características o atributos.

En la misma línea, Rodríguez (2016) destaca que el clima institucional es el resultado de las formas en que las personas o miembros de la organización establecen interrelaciones y se genera un ambiente oportuno para la convivencia laboral. El clima, así, influye en el nivel de productividad, creatividad y satisfacción de las personas. Por su parte, Gonçalves, (1997, citado por Rodríguez, 2016) considera que el clima organizacional tiene relación con las situaciones que ocurren en la organización y los rasgos del ambiente laboral, características que se hacen evidentes en la percepción de los trabajadores y que influyen en su manera de actuar en la organización.

Tomando en consideración las definiciones anteriores se puede afirmar que el clima Organizacional se determina por la identificación de ciertas características que permite en los trabajadores de una institución que estas influyan en su comportamiento.

Por consiguiente, para comprender el clima de una determinada institución es indispensable entender el comportamiento de los trabajadores, la estructura y los procesos organizacionales. Un adecuado clima permite un funcionamiento eficiente y, sobre todo, contribuye con el desarrollo potencial de la institución.

Cabe resaltar que al interior de una organización escolar se presentan dos microclimas que van a determinar el proceso enseñanza-aprendizaje: clima en el aula y clima laboral.

El aula como microclima es uno de los espacios tradicionalmente comunes en los que se desarrollan la mayoría de los procesos constituyentes de la enseñanza-aprendizaje, ambiente en el que, gracias a la implementación de prácticas educativas o pedagógicas, se propician los encuentros interpersonales entre estudiantes y de estos con el docente. Un buen clima de aula genera mejores espacios de aprendizaje motivador, con mayor interés y sin presiones, con respeto y tolerancia, con buenas relaciones y mejores espacios de comunicación.

Más allá de las aulas se encuentra el espacio institucional, el colegio en sí mismo constituye ese microclima en el que se generan relaciones interpersonales que están delimitadas primordialmente por lo laboral y en el que se propician, incluso, relaciones amicales. En ese sentido, la manera en la que se relacionen los miembros de la institución educativa, en este caso docentes, administrativos y directivos, incidirá expresamente en la forma de desarrollarse los procesos de trabajo en equipo y colaborativo. Un ambiente de trabajo desarrollado en un clima laboral de calidad, donde las relaciones se establezcan con el respeto a las opiniones y en el que se destaquen las potencialidades de cada uno de sus integrantes, generará una mejor visión de trabajo rumbo a la consecución de los objetivos institucionales.

2.1.3 *Características del clima institucional*

Caracterizar el clima institucional no es una tarea sencilla, debido a las múltiples aristas que este posee; no obstante, existen ciertos rasgos que son primordiales para el clima organizacional y para determinar su impacto en el funcionamiento de la institución. Ruiz (2007) menciona algunas características de vital importancia que corresponden al clima institucional:

- En el clima institucional confluyen una serie de variables propias del contexto, las cuales pueden variar sin que el clima sufra alteraciones inmediatas.
- El clima se caracteriza por poseer rasgos de continuidad en el tiempo, sin embargo, este no es perdurable o inmutable; si hay intervención sobre el clima, este puede sufrir transformaciones.
- Las características del clima dependen de las personas que integran la institución, de su cultura, de sus valores, de sus patrones de conducta, de sus formas de interrelacionarse. El clima es externo a las personas, pero cambiante o perdurable según las características de estas.

2.1.4 *Importancia del clima institucional*

El contar con un ambiente laboral favorable no depende de una sola persona y a veces es muy difícil conseguirlo, lo fundamental es crearlo para el buen desenvolvimiento de la institución y evitar que este sea un obstáculo para el desarrollo institucional.

Es importante que toda organización utilice herramientas eficaces que le permitan analizar las necesidades y expectativas de sus empleados y a la vez detectar a tiempo algunos problemas que se estén presentando en el ambiente laboral con el fin de determinar las estrategias adecuadas que contribuyan en la toma de decisiones.

Es muy importante contar con un buen clima en la institución, este influye positivamente en el desempeño de los trabajadores y el logro de las metas propuestas., tiene un impacto muy profundo en la motivación, las actitudes y la satisfacción a nivel individual de ellos. También se puede indicar que la satisfacción determina o influencia la eficiencia y desempeño de los trabajadores. Y, finalmente,

dependiendo del clima laboral que se percibe en la institución puede determinar el bienestar con el trabajo y la organización o puede afectar el desempeño docente repercutiendo en los estudiantes.

Según Milicic y Arón (2000) es muy importante evaluar el clima organizacional para poder identificar las dificultades del logro de los objetivos de la Institución. Existen muchas variables que pueden influir, pero; se tienen en cuenta cinco en la evaluación del clima de cualquier institución: Estructura de la organización, relaciones humanas, recompensas, reconocimiento y autonomía.

2.1.5 *Tipos de clima institucional*

Likert, (1968, citado por Rodríguez, 2016) presenta una tipología o clasificación del clima organizacional o institucional:

2.1.5.1 Clima de tipo autoritario. Existe un jefe, el que manda y dentro de este tipo de clima, se encuentran dos subtipos: explotador y paternalista.

- Sistema I. Autoritarismo explorador.

En este tipo de clima los trabajadores realizan las labores por obligación, su opinión no cuenta, solo están destinados a cumplir sin más, se les considera subordinados y actúan por temor, son guiados por el castigo, por el miedo y están amenazados todo el tiempo. La confianza en los trabajadores no existe, la autocracia reina. La figura de quien conduce la organización es la de jefe, el que manda y gobierna. No cuentan las opiniones, nunca se recogen. De hecho, no existe contacto entre jefes y trabajadores, no existe comunicación, la información llega mediante órdenes que deben cumplirse.

- Sistema II – Autoritarismo paternalista.

En este tipo de clima la figura del jefe es algo condescendiente, se acoge a los trabajadores, pero se les ordena. Al igual que el autoritarismo explotador, las decisiones se toman en la cima y solo algunas veces se realizan consultas a los trabajadores. Se actúa mediante un régimen de castigos y recompensas que el trabajador asume como parte de sus responsabilidades. Es paternalista porque toda decisión se dirige a pensar por los demás, se toman decisiones verticalistas, pero que los miembros asumen como beneficiosas, pues existe cierta atmósfera de tranquilidad en la institución.

2.1.5.2 Clima de tipo participativo. Este tipo de clima se clasifica, a su vez, en dos tipos: Consultivo y participativo en grupo.

- Sistema III – Consultivo.

En este tipo de clima reina la confianza en los trabajadores, por lo cual, cuando de tomar decisiones se trata se recoge el sentir de los miembros, se les toma en cuenta, se les consulta. Las directivas o políticas institucionales acogen la opinión de los trabajadores y se les involucra en las decisiones, por lo cual, el clima se percibe como satisfactorio. El clima suele ser bastante dinámico y en el que las necesidades de los trabajadores son satisfechas.

- Sistema IV –Participación en grupo.

En este tipo de clima, la participación de los miembros suele ser mucho más activa. La confianza es mucho más fluida, al igual que la toma de decisiones. Los integrantes de la organización se sienten involucrados con las metas institucionales pues se les da participación activa, en equipo. Las decisiones que se toman pueden ser ascendentes o descendentes, pero siempre con la intervención de los grupos. En este tipo de clima en el que predomina la participación en grupo, los miembros perciben que las metas propuestas se alcanzan y que las relaciones de amistad existen entre superiores y subordinados. El trabajo en equipo es el eje de crecimiento de la empresa. Se evidencia así una alta satisfacción laboral.

2.1.6 *Beneficios de un buen clima institucional*

Como bien manifiesta Aguirre (2022): "El clima institucional es el reflejo del trabajo en equipo y el desarrollo de un conjunto de habilidades interpersonales, intrapersonales y emocionales que contribuye en el logro de los planes u objetivos planteados en la organización" (p. 1287), por ello, mantener un adecuado clima institucional en un ambiente laboral permite a la organización alcanzar ventajas importantes para el logro de los objetivos propuestas en la organización, como son:

- Un ambiente cómodo: Cuando se interactúa en un ambiente cómodo, no solo a nivel de infraestructura, sino primordialmente donde el trato, la comunicación y el establecimiento de relaciones es adecuado, la percepción sobre el clima será positiva y brindará a los trabajadores la posibilidad de sentirse bien y satisfecho.
- Incremento del interés: Trabajar en un ambiente laboral en el que prima la confianza, la seguridad y la escucha activa generará el interés por el logro de metas comunes, por caminar en conjunto hacia la consecución de metas y el compromiso con la misión y visión institucionales.
- Satisfacción laboral: Depende en gran medida del ambiente que se viva a nivel institucional, el cual, si es bueno, favorece y eleva los niveles de satisfacción. A los trabajadores les gustará ser parte de la institución y de los objetivos que se ha propuesto como comunidad.
- Evitar el absentismo laboral: El trabajador que se siente bien en la institución procura no estar ausente, no faltar, no llegar con retraso a su centro de labores. Sentirá el compromiso de no alterar el buen funcionamiento institucional y considerará la puntualidad como un elemento clave del fomento de un buen clima de trabajo.
- Mejorar la productividad laboral: Un clima laboral favorable contribuye al crecimiento personal y profesional individual y repercute positivamente en el equipo de trabajadores optimizando el tiempo y los recursos.

2.2 Dimensiones del clima institucional

El clima institucional presenta varios ámbitos o espacios dentro de la gestión que pueden ser medidos y esto por la intervención que los miembros de la institución tienen en la misma. Rodríguez (2001, citado en Calcina, 2014) manifiesta que el clima de una institución suele presentarse de manera compleja, pues son varias las aristas o variables que se deben atender, entre estas: el contexto o ámbito en el que se encuentra inmersa la organización, las condiciones de espacio físico en las que se ejercen las funciones laborales, la estructura o sistema de la organización, las políticas o normas, la percepción de los integrantes sobre el clima, etc.

Para el caso específico de la investigación, se analizarán como dimensiones los siguientes aspectos: la comunicación, la motivación, la confianza y la participación.

2.2.1 *Dimensión comunicación*

La comunicación es un proceso social de importancia innegable, pues mediante ella se ha alcanzado el desarrollo de la sociedad. En una organización este proceso es indispensable y se trata de la forma en que los trabajadores se interrelacionan comunicativamente, en el nivel de información que se proporciona dentro de la institución y la frecuencia en que esta comunicación se presenta.

2.2.1.1 La comunicación a nivel institucional. La comunicación dentro de una institución debe caracterizarse por presentar niveles altos de fluidez. Siempre y cuando las autoridades institucionales prevean mecanismos comunicativos pertinentes para mantener a su organización informada y con metas y objetivos claros, sus miembros tendrán una visión precisa de aquello que se pretende lograr y de las acciones que deben emprender para que la institución camine rumbo a la mejora continua.

Dolphin (2001, citado por Rodrich, 2012) considera que la comunicación institucional es una disciplina primordial dentro de la gestión de las organizaciones. Considera, además, que los niveles de transparencia y coherencia en los mensajes que se trasmiten contribuyen a que la percepción sobre el clima sea adecuada, en tanto existe claridad en las pretensiones y en las funciones que cada miembro debe ejercer.

Finalmente, se puede afirmar que la comunicación institucional es el proceso mediante el cual dos o más individuos, integrantes de la organización, intercambian información y que esta es comprendida gracias a la adecuada transferencia de significados de emisores hacia receptores.

Dentro del campo educacional, se destaca la visión de Teixidó (1999), quien expresa:

> La comunicación constituye el soporte indispensable para la realización de las funciones básicas de la organización: toma de decisiones, coordinación de las actuaciones, evaluación de los resultados, a su vez que contribuye a la satisfacción personal: profesores, educadores, directivos, estudiantes. es el eje central, el motor que le da vida (p. 5)

Debe destacarse, que la comunicación empática es primordial. El establecimiento de relaciones comunicativas entre gestores o directivos y docentes y administrativos, así como con

estudiantes y padres, debe ser asertiva para propiciar un clima institucional de calidad, donde todos se sientan informados y las informaciones sean parte de un lenguaje común, sin distorsiones ni incomprendidos.

2.2.1.2 Funciones de la comunicación institucional. La comunicación a nivel institucional debe cumplir con determinadas funciones, ya que, como lo expresan Peiró y Bresó (2012): "La comunicación es un fenómeno que penetra e influye en todas las facetas de las organizaciones" (p. 49). En ese sentido, la comunicación institucional cumple con las siguientes funciones:

- Control y supervisión: Al existir jerarquías en las instituciones, la comunicación es precisa para conocer o verificar el cumplimiento de las funciones, esto a través de la comunicación que se establezca con los trabajadores. Mediante la comunicación se indaga sobre los avances o retrocesos.
- Motivación. Los mecanismos comunicativos bien establecidos pueden constituirse en soportes motivacionales. La expresión oral o escrita asertiva pueden dar continuidad a los buenos desempeños o motivar a los demás a esforzarse por lograr hacer bien las tareas, su trabajo. Una felicitación, un buen saludo motivan, generan un clima de confianza y tranquilidad.
- Información. A nivel institucional, la calidad de información que se brinde será el eje fundamental para que se avance hacia unos propósitos definidos. El mensaje debe ser claro y preciso, sin distorsiones, sin "medias tintas", la información completa provee al trabajador de datos valederos para emprender bien su labor.

Como bien lo mencionan Peiró y Bresó (2012), la comunicación al interior de una institución es esencial, pues es parte de esa cultura de valores y creencias que cada uno de los miembros trae consigo, pero que adecúa a la visión y misión de la institución. Entonces, las formas comunicativas a nivel de institución, que deben ser positivas, permiten que se contagie la motivación y se pongan las miradas en un proyecto común que con el esfuerzo de todos se convierta en una realidad. De este modo, no solo se informa lo que se pretende, sino que se sugieren estrategias claras para su alcance.

2.2.2 *Dimensión motivación*

Las diferentes organizaciones tienen conocimiento de la importancia de mantener a los trabajadores con un alto grado de motivación, la misma que se inicia con ciertos estímulos internos o externos producto de las diferentes necesidades, que los van a conducir hacia el logro de nuestros objetivos.

2.2.2.1 Concepto. Alvarado et al. (2009), catalogan la motivación en el ambiente educativo como "un fenómeno multicausal, originado por diversas fuentes, tales como los tipos de incentivos, reconocimientos, promociones, el trabajo por sí mismo, las necesidades de las personas, las metas y objetivos que se tengan, las condiciones de trabajo, los salarios, entre otros" (p. 10).

Teniendo en cuenta el concepto anterior se puede afirmar que la motivación es todo impulso interior que se inicia se mantiene y sobre todo conlleva a la persona hacia el logro de sus metas. Por ello, es muy importante que los individuos en el ámbito laboral estén motivados, esto permitirá que exista interés hacia el cumplimiento de los metas/u objetivos planificados.

2.2.2.2 Motivación laboral. "La motivación laboral se puede entender como el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo" (Peña y Villón, 2017, p. 185).

También puede decirse que la motivación es el conjunto de acciones que se realizan con el propósito de satisfacer necesidades de los trabajadores.

Para lograr un clima laboral favorable la institución debe considerar como primordial a la motivación y la satisfacción, además; las relaciones interpersonales saludables contribuyen al desarrollo de un clima laboral saludable.

Las emociones positivas ejercen un rol fundamental en los diferentes aspectos Da Costa, Sánchez y Páez (2016, citado en Rivera et al., 2018.); si estas no son adecuadas incidirán de manera negativa en el ámbito laboral. Argumentan, además que, por ello resulta muy importante que los trabajadores sepan identificar y regular sus estados emocionales, los mismos que requieren disposición al cambio, evitando de esta forma la falta de compromiso laboral.

Cabe resaltar que para incrementar la productividad y obtener los cambios esperados en la institución el clima debe ser adecuado y siempre debe darse prioridad a la motivación laboral.

Toro (1998, citado por Chaparro, 2006) establece que la motivación promueve el ejercicio de las funciones y que la satisfacción se manifiesta como un efecto de agrado o desagrado. El clima incide en los procesos cognitivos y la motivación va directamente a la acción, es decir, en el desempeño laboral y la eficiencia. El clima regula la motivación.

2.2.3 *Dimensión confianza*

2.2.3.1 Concepto. Según Zapata et al. (2010), "La confianza se identifica como un factor fundamental en las relaciones sociales con un propósito particular; es decir, cuando una persona o grupo decide confiar en otra, es porque busca cumplir un objetivo y tiene una expectativa positiva acerca del resultado de la interacción" (p. 86).

La confianza en una organización y en este caso en el ambiente educativo se va logrando a lo largo del tiempo, en la medida que el trabajador se desenvuelva demostrando por medio de sus obras un actuar positivo, pero, en algunos casos puede ocasionarnos decepciones o quizá que exista un aprovechamiento.

2.2.3.2 Confianza organizacional. La confianza organizacional es uno de los aspectos primordiales con el que se cuenta para poder acceder a un clima laboral positivo en una institución educativa y a la vez que esta sea productiva.

Es muy necesario que en las escuelas se fomente un ambiente adecuado y que esta no sea un promotor de la desconfianza, la confianza entre todos los actores educativos permitirá contribuir en el logro de los objetivos planificados y que a su vez repercuta positivamente entre los integrantes de la institución y el logro de competencias de los estudiantes. Esta confianza dependerá de la libertad para comunicarse con el director y otro personal en donde se pueden tratar situaciones personales, las mismas que no deben ser violadas o utilizadas de forma negativa. Sin confianza las docentes no podrían desempeñarse juntas y las metas no tendrían el éxito esperado.

Echeverría (2011, citado en Albán, 2015) "señala que la generación de confianza está fuertemente asociada a la habilidad para comunicarse con otros". (p. 42)

2.2.3.3 Modelos de confianza. La confianza es muy importante en toda Institución Educativa, pues el éxito del desarrollo de las actividades es otorgado precisamente al grado de confianza que exista entre los actores educativos.

Por su parte, Zapata et al. (2010) exponen algunos modelos de confianza:

- Confianza persona-persona.

Definen como el accionar de una persona en relación con los demás, pero, bajo ciertas condiciones de afectación. En todo momento de nuestras vidas, las decisiones se toman bajo riesgo, incertidumbre etc.

- Confianza persona-organización.

Este modelo es clave debido a las condiciones en que se vive actualmente. Las instituciones influyen positivamente o negativamente en sus trabajadores quienes van a determinar el avance o retroceso de una institución.

Además, requiere de un cambio de actitud por parte de los que dirigen la Institución, orientada a establecer un ambiente en donde se cumplan las promesas, lleno de seguridad a sus trabajadores en donde se conozcan los problemas y que sean capaces de resolverlos.

- Confianza organización-organización.

Puede verse desde dos puntos de vista; la Psicosociología y la economía. Este modelo, lo presentaron Concha y Solikova (2000, citados en Zapata et al., 2010) en este principio indica que una relación eficiente proveedor-comprador-vendedor beneficia más que las transacciones realizadas.

Los resultados de la mayoría de los investigadores están de acuerdo en que la confianza se desarrolla y se construye con el tiempo.

- Confianza hombre-máquina.

Este tipo de confianza alude a la interrelación de las personas o trabajadores con las herramientas tecnológicas. En el campo educativo, en los últimos tiempos, se ha generado una ola en el uso de las tecnologías de la información y comunicación para dar continuidad al servicio educativo,

lo cual ha implicado ampliar la confianza en el servicio y funcionamiento de estos recursos. Esta confianza ha motivado a muchos a aprender a manejarlas o potenciar sus saberes.

La confianza, en el campo educativo constituye una clave para la obtención de metas planificadas anualmente. La confianza contribuye a mejorar el trabajo de las instituciones y/u organizaciones.

2.2.4 *Dimensión participación*

2.2.4.1 Concepto. Etimológicamente, el término participar significa "acción de tomar parte en algo". Se debe tener en cuenta que este concepto está integrado tanto por la representatividad como la responsabilidad.

Para algunos actores la participación es:

El proceso de adquisición de los derechos a participar en los beneficios, tomar decisiones y en la propiedad de la misma. Es decir, en la participación de beneficios, los salarios de los trabajadores son variable.

Por su parte Pérotin y Robinson (2002, citados en Báez, 2011) mencionan la participación financiera, siendo sus formas: Participación en los beneficios (refiere al excedente generado en ejercicio) y la propiedad de la empresa (se extiende a futuros excedentes).

Cox et al. (1999, citados en Báez, 2011) inciden en la implicación del empleado: "En este sentido distinguen entre la amplitud de dicha implicación (dada por el número de diferentes prácticas llevadas a cabo) y la profundidad de la misma (medida por la calidad de las acciones adoptadas)" (p. 130).

Para estos autores si una empresa declara que está implementando formas participativas no significa que afecta a los empleados y a la institución. A veces son los directivos los que no quieren cambios e implementar este tipo de prácticas, teniendo como resultados el éxito o el fracaso.

En el campo educativo la participación es de vital importancia para el adecuado funcionamiento de la enseñanza y el logro eficiente del sistema educativo. Los autores educativos deben participar con mucha responsabilidad para alcanzar las metas planificadas; la comunidad educativa debe estar integrada, combinada y en coordinación con los demás, el aislamiento y la separación solo trae consigo el fracaso institucional.

No debe perderse de vista que la participación de todos los miembros de la institución educativa es crucial para el logro de los objetivos que la organización se plantee. De este modo, la participación conjunta y el nivel que se alcance de esta dependerá de cómo se ejercen los mecanismos de gestión, de cómo se busca la integración y compromiso de los integrantes o actores educativos y todo con el fin último de que los estudiantes logren los aprendizajes previstos en la educación básica.

Frente a ello el Ministerio de Educación [Minedu] (2017) plantea:

> Una escuela eficaz es, sin duda alguna, una escuela participativa. Una escuela donde alumnos, padres y madres, docentes y la comunidad donde se asienta la escuela en su conjunto participan de forma activa en las actividades de la escuela; están implicados en su funcionamiento y organización, y contribuyen a la toma de decisiones. (p. 28)

La participación se debe considerar en las instituciones educativas como uno de los principios que apunta a la convivencia escolar. Se debe tener en cuenta que para lograr objetivos instituciones es indispensable la participación de los actores educativos siendo esta un derecho y un deber.

En las escuelas existen diferentes organizaciones, las cuales participan según el grupo al cual fueron elegidas, tenemos: Consejo Educativo Institucional (CONEI): un espacio de concertación, participación y vigilancia, asociaciones de padres y madres de familia, comités y otras instancias de representación: es fundamental promover la vinculación entre las escuelas y las comunidades.

Finalmente, y retomando la afirmación del Minedu (2017) debe indicarse que una escuela participativa

> Es una escuela donde los docentes y la dirección valoran la participación de la comunidad y existen canales institucionalizados para que esta se dé. La relación con el entorno es un elemento muy importante, en especial para las escuelas iberoamericanas: las buenas escuelas son aquellas que están íntimamente relacionadas con su comunidad. (p. 28)

2.2.4.2 Democracia y participación educativa. Las decisiones que se tomen en la institución educativa deben ser resultado de la participación democrática en donde el diálogo, negociación y valoración de las opiniones sean aceptadas por los actores educativos. La actividad social que realiza la institución educativa demanda especialmente de la participación de los actores educativos. La participación activa y efectiva es la vía por el cual la institución logra sus objetivos, proyectos. La apatía generalizada supone el fracaso de las metas.

Al hablar de democracia en la institución tiene diversas vertientes siendo estas:

La primera instancia, la democracia del sistema educativo debiera garantizar oportunidades e igualdades para toda la comunidad educativa, es decir; atender sin discriminar según necesidades de cada caso.

2.2.4.3 La participación de los profesores. Los docentes son los llamados a fomentar y lograr que los alumnos puedan llegar hacer ciudadanos responsables y sobre todo participativos, por ello; es necesario su compromiso de hacer su práctica educativa en interacción con los docentes, compañeros de su aula, entorno, etc. La participación del profesorado es asumir el gran reto, el ser guías de los estudiantes.

Las habilidades propias de las docentes dirigidas en el “saber hacer”, además del saber, se incluyen las actitudes y el compromiso deontológico. La participación también del docente está en

relación con la calidad de la acción educativa que es el compromiso de proporcionar experiencias de aprendizaje que logren las competencias en los estudiantes.

2.2.4.4 Participación de los padres-madres. Todos conocemos que los padres-madres son los representantes, responsables legales y morales de sus niños(as), por ello; su participación es muy necesaria para el proceso educativo en coordinación con la escuela.

La participación de los padres-madres en las actividades educativas se realiza mediante las respectivas organizaciones en donde los acuerdos pasan por el consenso interno teniendo en consideración la participación democrática. Los padres-madres deben estimular la presencia activa de sus hijos no solo en el ambiente escolar sino también en el familiar fomentándola desde la responsabilidad en las tareas domésticas, propiciando un clima de escucha activa de respeto en las decisiones.

Capítulo 3. Metodología de la investigación

3.1 Tipo de investigación

La investigación se enmarca en el paradigma positivista debido a que se pretende observar las características de una determinada realidad a través de instrumentación cuantitativa, para el caso, un cuestionario que recoge información sobre las características del clima institucional de las instituciones del nivel inicial de los distritos de Castilla y Catacaos.

Según Ramos (2015), "desde el paradigma positivista las respuestas a una pregunta de investigación son interesantes, siempre y cuando, se puedan realizar mediciones sobre el fenómeno de estudio" (p. 11), y, precisamente, el estudio se basa en el recojo de información que será interpretada a través de la estadística.

El enfoque asumido es el cuantitativo, puesto que se empleará la estadística para presentar, interpretar y analizar los datos que se recogen con el cuestionario aplicado; en este sentido, Hernández et al. (2010) mencionan lo siguiente el "enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías" (p. 4).

La línea de investigación en que se desarrolla es la de gestión educativa de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Piura, en el campo de clima institucional, ya que se busca recoger información a manera de diagnóstico sobre las dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación.

3.2 Diseño de la investigación

El diseño en la presente investigación es de tipo descriptivo simple porque se limita a caracterizar una determinada realidad, a su vez es tipo de transversal, puesto que, como lo manifiesta Hernández et al. (2010) se ubica en un espacio y tiempo predeterminados por el investigador. Se recoge aquí información sobre las características del clima institucional de las instituciones del nivel Inicial de los distritos de Castilla y Catacaos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Piura durante la modalidad a distancia, 2021.

Gráficamente, el diseño de la investigación se representa con la siguiente fórmula:

$$M_1 \text{ ---------- } O_1$$

En la que:

M_1 = Muestra de los docentes

O_1 = Medición de las características del clima

Es preciso mencionar que el diseño que rige la presente investigación corresponde al de tipo encuesta y que emplea como instrumento un cuestionario que permitirá determinar clima institucional

que se evidencia en las IIEE iniciales de los distritos de Castilla y Catacaos, según la percepción de los docentes.

Las fases o etapas que se siguieron en el diseño del presente estudio se presentan a continuación:

- Identificación de la situación problemática.

Se determinó la problemática en relación con el contexto que se vive actualmente y que ha determinado que la continuidad del servicio educativo se realice de manera virtual y remota. En este sentido, uno de los aspectos clave para el adecuado funcionamiento de las instituciones educativas es el clima laboral o institucional, situación que surge como inquietud científica para realizar el presente estudio en las escuelas del nivel inicial de los distritos de Castilla y Catacaos, y determinar cómo se comporta esta variable.

- Selección de objetivos.

Para delimitar la ruta de trabajo y el alcance del estudio se plantearon los objetivos de la investigación. De este modo se propuso el objetivo general que contiene la variable: clima institucional. Las dimensiones comunicación, motivación, confianza y participación están contenidas en los objetivos específicos con los cuales se pretende determinar o identificar las características del clima que presentan las instituciones educativas del nivel inicial. Esta información se consigna en el apéndice 1: Matriz de consistencia.

- Revisión bibliográfica y concreción de la información.

En esta etapa se procedió a recopilar información para la construcción del marco teórico a partir de la revisión de diversas fuentes virtuales, importantes para fundamentar la investigación y constatar los datos obtenidos en la discusión de los resultados. Artículos de revistas indexadas, libros virtuales, páginas web de organizaciones reconocidas y repositorios de diferentes universidades constituyeron la fuente de información a través de las cuales se consiguió variada información para proponer en los antecedentes de estudio y construir el marco teórico.

- Determinación de la población y muestra objeto de estudio.

Se estableció recoger información de las características del clima acorde a la información que dieron los sujetos que conformaron la población y muestra de estudio: la población fue de 25 docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de los distritos de Castilla y Catacaos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Piura. Cabe indicar que solo se contó con la respuesta de 23 docentes de las cuatro II.EE. consideradas en el estudio planteado en la investigación.

- Disposición de recursos.

Los entornos virtuales fueron los principales recursos con los que se contó para la obtención de información; además, se contó con el instrumento necesario para obtener la información requerida.

El instrumento seleccionado se denomina Cuestionario de las características del clima institucional, organizado según las dimensiones que contiene un número limitado de ítems como se detalla a continuación: Dimensión comunicación conformada por ítems (del 1al 6), dimensión motivación conformada por ítems (del 7al 13), dimensión confianza conformada por ítems (del 14 al 18) y dimensión participación conformada por ítems (del 19 al 30).

- Tipo y diseño de la encuesta.

Se pudo contar con un cuestionario de clima institucional elaborado por Martín (1999). El cuestionario fue valido mediante la técnica de juicio de expertos y para ello se recurrió profesionales conocedores del tema de gestión educativa: Experto 1: Mgtr. Manuela Norma Bayona Chapilliquen, especialista de la Unidad de Gestión Educativa Local de Piura, Experto 2: Mgtr. Blanca Aurora Córdova Garrido, sub directora del nivel secundario de la Institución Educativa Rosa Carrera de Martos y Experto 3: Dra. Yessenia Briceño Lippe, actual directora de Gestión Pedagógica de la Unidad de Gestión Educativa Local de Piura.

- Método de análisis de datos.

Para el análisis de los datos recogidos en la presente investigación se ha usado el formulario de Google y la hoja de cálculo de Excel. Los datos recogidos fueron analizados estadísticamente mediante el software SPSS y que permitió la representación de los datos mediante tablas y gráficos en los que se cuantifica las características del clima institucional que se presenta en las IIEE y, específicamente, que se ejerce en cada una de las dimensiones.

- Análisis e interpretación de resultados.

En esta etapa se realizó la lectura de los resultados presentados en las tablas y figuras estadísticas, procediéndose a la interpretación de los datos obtenidos en cada una de las dimensiones del cuestionario. Con este insumo, se procede a la discusión de resultados.

- Establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

Los resultados presentados y discutidos permitieron arribar a las conclusiones y recomendaciones, las mismas que responden a los objetivos planteados en la investigación.

- Elaboración del informe final.

Finalmente, toda la información se organizó en cuatro capítulos, siguiendo el formato preestablecido por la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Piura, para la presentación de trabajos de investigación.

3.3 Población y muestra

La población y muestra está formada por los docentes del nivel Inicial de las instituciones educativas de los distritos de Castilla y Catacaos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Piura. La tabla 1 señala la distribución de docentes según institución educativa:

Tabla 1

Muestra del estudio

Distrito	I.E.	Muestra de docentes
Castilla	IE 798 “Capullitos”	4
Catacaos	IE 003	9
	IE 818	3
	IE 092 - Simbilá	7
Total		23

Fuente: Elaboración propia.

3.4 Variables de investigación

Una variable delimita el presente estudio: Clima Institucional. A continuación, la variable y sus dimensiones.

Tabla 2

Variable clima institucional

Variable	Dimensiones
Clima institucional	_ Comunicación _ Motivación _ Confianza _ Participación

Fuente: Elaboración propia.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El estudio empleó la técnica de la encuesta, a partir del cuestionario que sería el instrumento que se va a utilizar con el fin de recoger información suficiente para medir las dimensiones contenidas en la variable características del clima institucional de las instituciones educativas de Castilla y Catacaos.

El cuestionario fue extraído de la tesis denominada “Características del clima institucional y su relación con la calidad del servicio educativo de los estudiantes del 4° y 5° de secundaria de la Institución Educativa N° 7072 de la UGEL 01, Villa el Salvador-2013”, presentado por Fernando Antonio Flores Limo de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Según Hernández et al. (2010) define al “cuestionario conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir”, asimismo menciona que “en fenómenos sociales, tal vez el instrumento más utilizado para recolectar los datos es el cuestionario” (p. 217).

El instrumento por emplear será un cuestionario (anexo 1) que recoge información sobre las características del clima institucional: Este cuestionario, que está conformado por 30 ítems o criterios, según Flores (2015):

Elaborado por Martín (1999) dirigido a profesores de diversas instituciones públicas de nivel inicial, primaria y secundaria, cuyo objetivo fue evaluar el clima institucional. En nuestro medio fue adaptado por Pérez (2010). El tiempo de duración es de 10 minutos aproximadamente (2010). Su administración es individual y/ o grupal. (p. 85)

El cuestionario de clima institucional que se aplicó muestra una confiabilidad medida a través del alfa de Cronbach:

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad

Estadísticas de probabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,991	46

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 3, puede observarse que el instrumento es altamente confiable al haber superado el ,8 correspondiente al valor positivo de confiabilidad con ,991.

El instrumento fue validado por tres profesionales en educación y las puntuaciones obtenidas en las fichas otorgan un buen nivel de confiablidad del contenido del cuestionario:

Tabla 4

Confiabilidad del cuestionario según juicio de expertos

Validadores	**Puntuaciones**
Experto 1	1,0
Experto 2	1,0
Experto 3	1,0
Puntuación total	1,0

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, en la Tabla 5 se presentan los ítems de cada dimensión que constituyen el instrumento:

Tabla 5

Ítems del instrumento

Dimensiones	Ítems	N.°
Comunicación	¿Cuál es el nivel de la comunicación respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?	1
	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?	2
	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?	3
	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?	4
	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?	5
	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?	6
Motivación	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?	7
	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?	8
	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional? ¿Cómo cree que se valora?	9
	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?	10
	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?	11
	¿Qué grado de motivación les otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?	12
	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?	13
Confianza	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?	14
	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?	15
	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?	16
	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?	17
	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?	18
Participación	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?	19
	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Equipo Directivo?	20
	¿Cómo percibe usted la participación de los profesores en las diferentes comisiones institucionales?	21
	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?	22
	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?	23
	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos	24

Dimensiones	Ítems	N.°
	grupos?	
	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?	25
	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?	26
	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?	27
	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?	28
	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?	29
	¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?	30

Fuente: Elaboración propia.

3.6 Procedimiento de análisis y presentación de resultados

El programa estadístico SPSS, v.23, facilitó la realización del proceso de análisis e interpretación de los resultados obtenidos a través del cuestionario aplicado a los sujetos de investigación. En este marco, se realizó el siguiente procedimiento:

- Diseño de base de datos: Se introdujo los datos obtenidos en el programa SPSS, asignando códigos a las respuestas según los parámetros consignados en el cuestionario.
- Tabulación: Con los datos codificados se procedió a la elaboración de las tablas o cuadros estadísticos, en los que se consigna tanto la frecuencia o número de respuestas y el porcentaje que representa a cada de estas.
- Graficación: Las figuras o gráficos estadísticos han permitido la ilustración de la información consignada en las tablas y funcionan adecuadamente como complemento empleado para la interpretación de los resultados.
- Análisis cuantitativo: Configuradas las tablas y las figuras, se procedió a realizar la descripción o interpretación literal de los datos numéricos y estadísticos, con ello el lector tiene un insumo para comprender los datos presentados cuantitativamente.

UNIVERSITAS • STUDIORUM • PIURENSIS

Capítulo 4. Resultados de la investigación

4.1 Descripción del contexto

La presente investigación se realizó en las siguientes instituciones: Institución Educativa 003, Institución Educativa 818, Institución Educativa 092 e Institución Educativa 798.

La Institución Educativa 003, de tipo polidocente completa, cuenta con infraestructura adecuada para el nivel Inicial y se encuentra está ubicada en el distrito de Catacaos y pertenece a la UGEL Piura. Actualmente, cuenta con 9 docentes del Nivel Inicial.

La Institución Educativa 818 está ubicada en el asentamiento humano José Carlos Mariátegui, Pueblo Nuevo Catacaos, en el sector Norte, calle Ciro Tito Andrade; cuenta con una partida electrónica de Registros Públicos y es de propiedad del Estado, tiene una extensión de terreno de 450 m2 está totalmente construido, teniendo un ambiente libre de 130 metros cuadrados destinado para el patio. Con fecha 10 de abril de 1989 y Resolución Directoral N° 0385, se creó la Institución Educativa Inicial N° 818 en el Asentamiento Humano "JCM:" Pueblo Nuevo Catacaos. En el año 2013 la institución educativa logró contar con la ampliación de cobertura de inicial para atender niños y niñas de 3 años.

Asimismo, la institución educativa 092 es de propiedad del estado, cuenta con local propio; tiene un área de 1776 metros cuadrados en el año 2014 se hizo realidad el proyecto de inversión pública "Mejoramiento de la oferta del servicio educativo de la IE n.º 092 del centro poblado de Simbilá distrito de Catacaos provincia de Piura" el mismo que ha permitido la modernización de la I.E.

El centro educativo inicial viene brindando servicio educativo hace 38 años, dedicándose a la formación integral de esta primera etapa del alumno de 3, 4,5 años respectivamente. La meta de atención para el presente año es de 175 alumnos de los cuales el 80% provienen del caserío SIMBILA y el 20% de los asentamientos humanos que están a sus alrededores, en la mayoría de los casos los niños provienen de hogares muy humildes y numerosos, el nivel de vida de los pobladores es diferente al de un padre de familia de la cuidad debido a que las ocupaciones no son las mismas, aquí los pobladores se dedican a la alfarería, agricultura y ganadería, en un 70% y un 30% trabajos eventuales y percibiendo en términos económicos, trayendo como consecuencia que no puedan brindar a sus hijos una alimentación balanceada, una vivienda digna, etc.

Y, por último, la Institución Educativa N° 798 del AH La Primavera; la comunidad está debidamente organizada y cuentan con gobernador político, juez de paz, JUVECO, escuadrón verde, iglesias, e IIEE: IE Primaria San Francisco, IE Secundaria Manuel Escorza, IE Inicial 163, IE Particular Happy School, IE Particular Enrique Pestalozzi e IE Particular Javier Pérez de Cuellar. Asimismo, los pobladores se benefician con el vaso de leche, comedor, cuna más, club deportivo "Jairo Martínez", Iglesia Señor de los Milagros, iglesias evangélicas Templo santidad y amor, Templo Bautista y "Cristo Viene" Grupo de catequesis para primera comunión.

Existen algunos riesgos cerca de la institución debido a la presencia de un dren en donde se genera acumulación de basura, zancudos por la presencia de charcos, generando enfermedades gastrointestinales, COVID -19, afecciones dérmicas, dengue y otras.

4.2 Resultados de la información sociodemográfica

Los sujetos de nuestra investigación son los docentes y directores de las Instituciones Educativas de Castilla y Catacaos pertenecientes a la jurisdicción de la UGEL Piura. En la presente investigación participaron 19 docentes distribuidos de la siguiente manera: 8 en la IE 003 de Catacaos, 6 en la IE N° 092 de Simbilá, 2 en la IE N° 818 de Catacaos y 03 en la IE Capullitos de la Primavera Castilla y 04 directivos. En esta investigación se ha considerado a un total de 23 trabajadores como muestra, la misma que representa el 100% de población femenina. La mayoría de los docentes son nombrados, a la minoría se les renueva el contrato de manera anual.

Respecto de la edad de los participantes en el estudio, se obtuvo la siguiente información.

Tabla 6

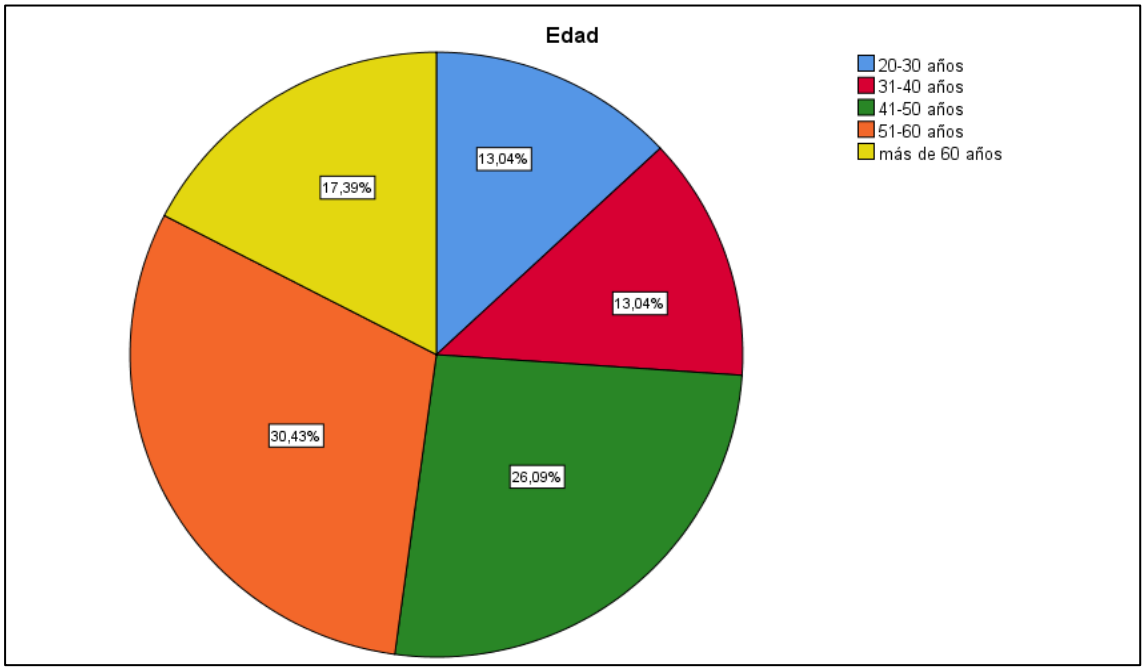
Rango de edad de los sujetos

Rango de edad	Frecuencia	Porcentaje
20-30 años	3	13,0
31-40 años	3	13,0
41-50 años	6	26,1
51-60 años	7	30,4
Más de 60 años	4	17,4
Total	23	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 1

Rango de edad



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la distribución mostrada en la Tabla 6 y en la Figura 1, se observa que la gran parte de los directivos y docentes considerados en la muestra se encuentra en el rango de edad entre los 51 y 60 años en un 30.4%, seguidos de los sujetos ubicados entre los 41 y 50 años con 26.1%; entre 20 y 30 el 13,00%, al igual que los ubicados entre los 31 y 40 años.

Sobre los años de servicio de la muestra encuestada, se obtuvo los siguientes resultados.

Tabla 7

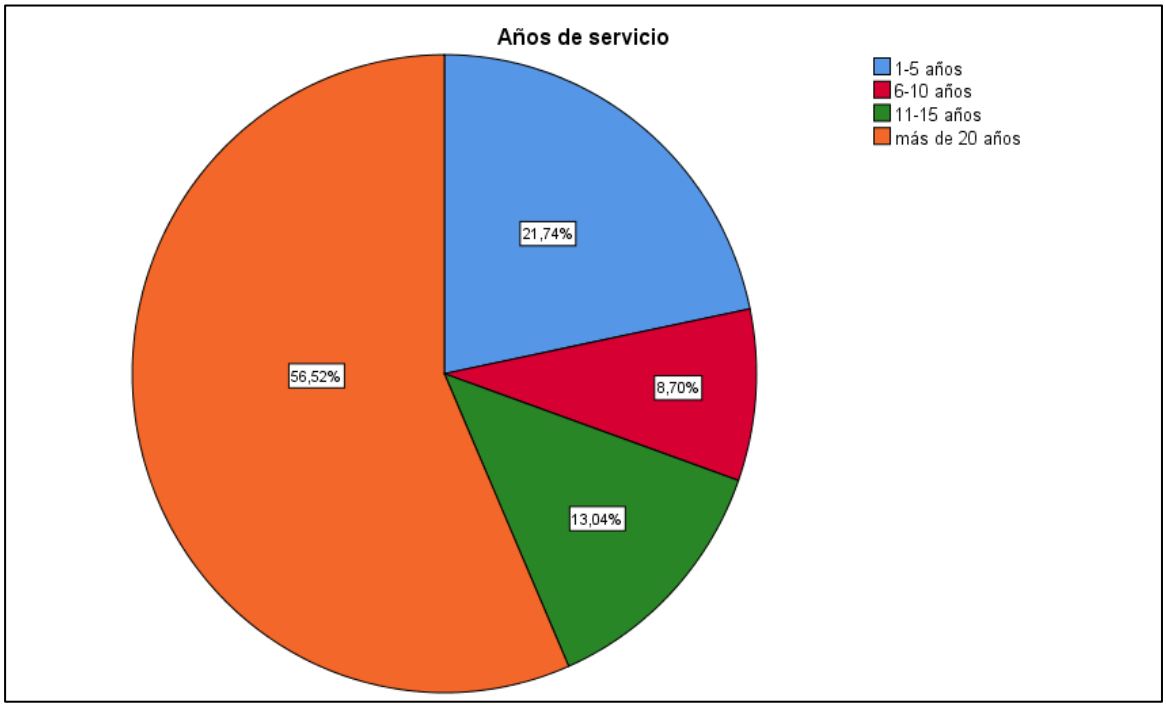
Años de servicio

Años de servicio	Frecuencia	Porcentaje
1-5 años	5	21,7
6-10 años	2	8,7
11-15 años	3	13,0
Más de 20 años	13	56,5
Total	23	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 2

Años de servicio



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al rango de años de servicio de los docentes considerados en la muestra, se aprecia que la mayoría constituida por el 56.5% cuenta con más de 20 años de servicio, seguidos del 21,7 % que cuenta con una experiencia laboral entre 1 y 5 años de servicio. Por otro lado, se aprecia que el 8.7% de las docentes con más de 6 y 10 años de labor docentes. Además, un 13% de personal con experiencia entre 11 y 15 años y por último un 56,5% cuenta con experiencia laboral mayor de más de 20 años.

4.3 Resultados por dimensiones

4.3.1 *Dimensión 1: Comunicación*

La comunicación es el medio por el cual podemos manifestar nuestras ideas, pensamientos, opiniones, etc. En este caso los agentes educativos están constantemente interactuando con su entorno educativo y con otras personas con el único fin de poder establecer diferentes acuerdos que contribuirán en beneficio de las metas propuestas para la mejora de la institución y el servicio que se ofrece a los estudiantes repercutiendo positivamente en nuestra sociedad.

Se presentan los resultados obtenidos en cada ítem de forma específica referidos a la dimensión Comunicación. En este apartado se presentan las tablas y figuras más importantes para poder apreciar y comprender los resultados de la investigación.

Tabla 8

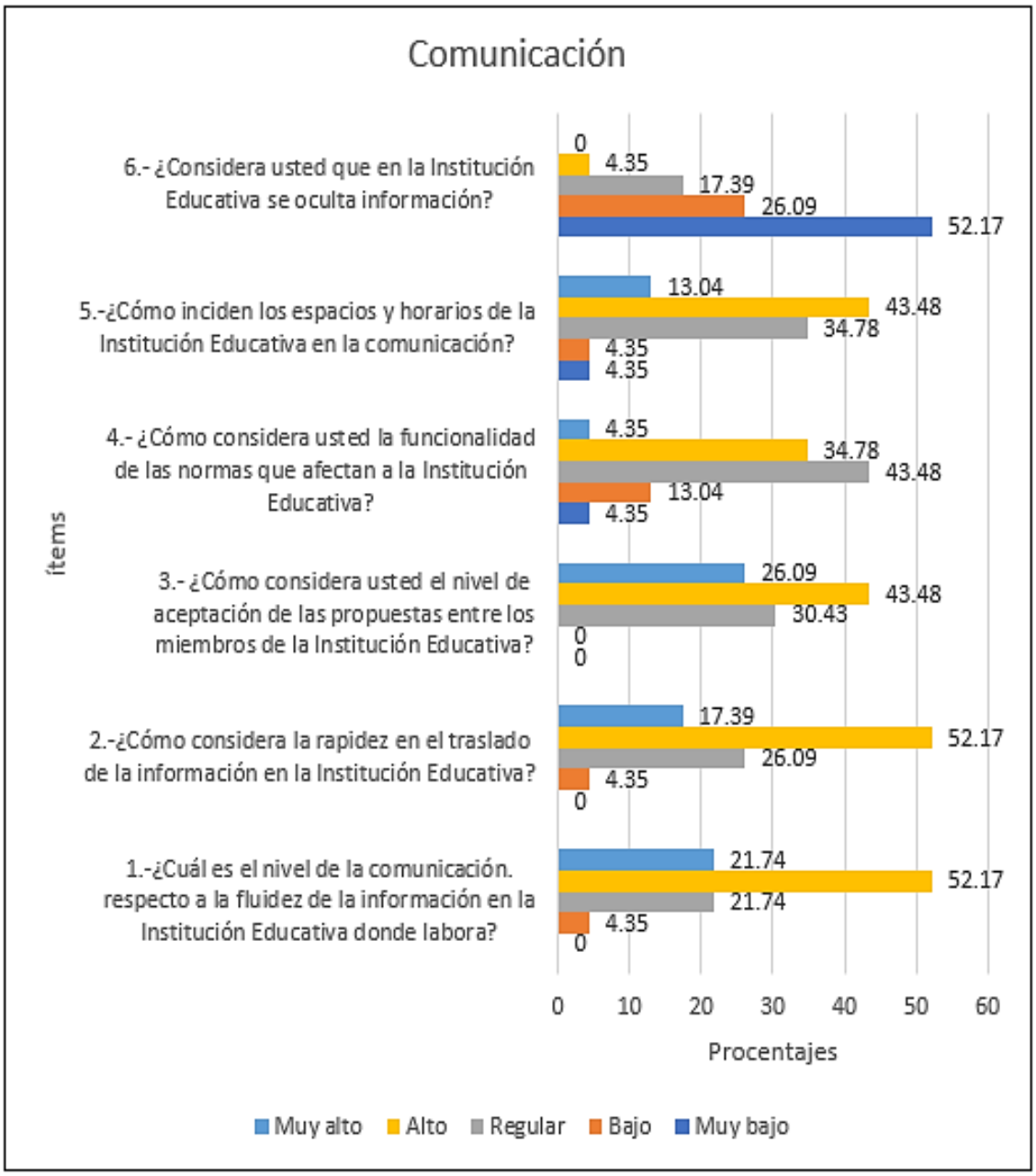
Dimensión 1: Comunicación

Ítems	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
1.- ¿Cuál es el nivel de la comunicación respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?	0,00	4,35	21,74	52,17	21,74
2.- ¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?	0,00	4,35	26,09	52,17	17,39
3.- ¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?	0,00	0,00	30,43	43,48	26,09
4.- ¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?	4,35	13,04	43,48	34,78	4,35
5.- ¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?	4,35	4,35	34,78	43,48	13,04
6.- ¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?	52,17	26,09	17,39	4,35	0,00

Fuente: Elaboración propia.

Figura 3

Dimensión 1: Comunicación



Fuente: Elaboración propia.

Como se aprecia en la Tabla 7 y Figura 3, los resultados muestran que el 52,17% manifiesta que el nivel de la comunicación referido a la fluidez de la información es alto y el del 21,74% que indica que la fluidez es muy alta. Ambas escalas positivas arrojan un porcentaje total de 73.91% para este primer ítem. Esto demuestra que la comunicación al interior de la IE es constante.

Por otro lado, respecto a la rapidez en el traslado de la información, el 52,17% de la muestra encuestada la cataloga como alta y el 17,39% como muy alta, siendo los resultados positivos en un

porcentaje total de 69.47%, siendo un indicador de que los miembros de la IE están informados en los tiempos oportunos.

El 43,48% valora como alto el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa, el 26, 09% manifiesta que es muy alto. Estas dos escalas valoradas como positivas arrojan un total de 69.57%. Estos resultados demuestran que existe consenso en las acciones que se emprenden a nivel de centro y que estas son indicador de trabajo en conjunto.

Respecto a la valoración que otorgan las docentes a la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa, el 43,48% de la muestra la considera regular; se observa también que el 13,04% opina que es bajo seguido del 4,35% muy bajo, situación que constituye en este rubro, una preocupación en tanto indica que no hay acuerdo o consenso en las normas institucionales por no ser operativas. El 43,48% de los docentes manifiesta que existe una incidencia alta de los espacios y horarios en la comunicación, seguido del 13,04% que menciona que esta incidencia es alta. En general, se evidencia que el 56.52% valora el indicador como positivo.

Finalmente, con relación al ítem ¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?, el 52,17% lo cataloga como muy bajo, seguido del 26,09% que indican que es bajo. Con los resultados obtenidos, es el 78,19% de las docentes opinan que en la Institución no se oculta información.

4.3.2 *Dimensión 2: Motivación*

La motivación dentro de una organización, y en este caso, dentro de una institución educativa se convierte en uno de los criterios más importantes, junto con la comunicación. Si el personal se encuentra motivado, realizará con efectividad sus labores, la comunicación tendrá características de fluidez y rapidez y los procesos laborales obtendrán mejores resultados.

Se observa en las siguientes tablas y figuras los resultados obtenidos para la dimensión Motivación.

Tabla 9

Dimensión 2: Motivación

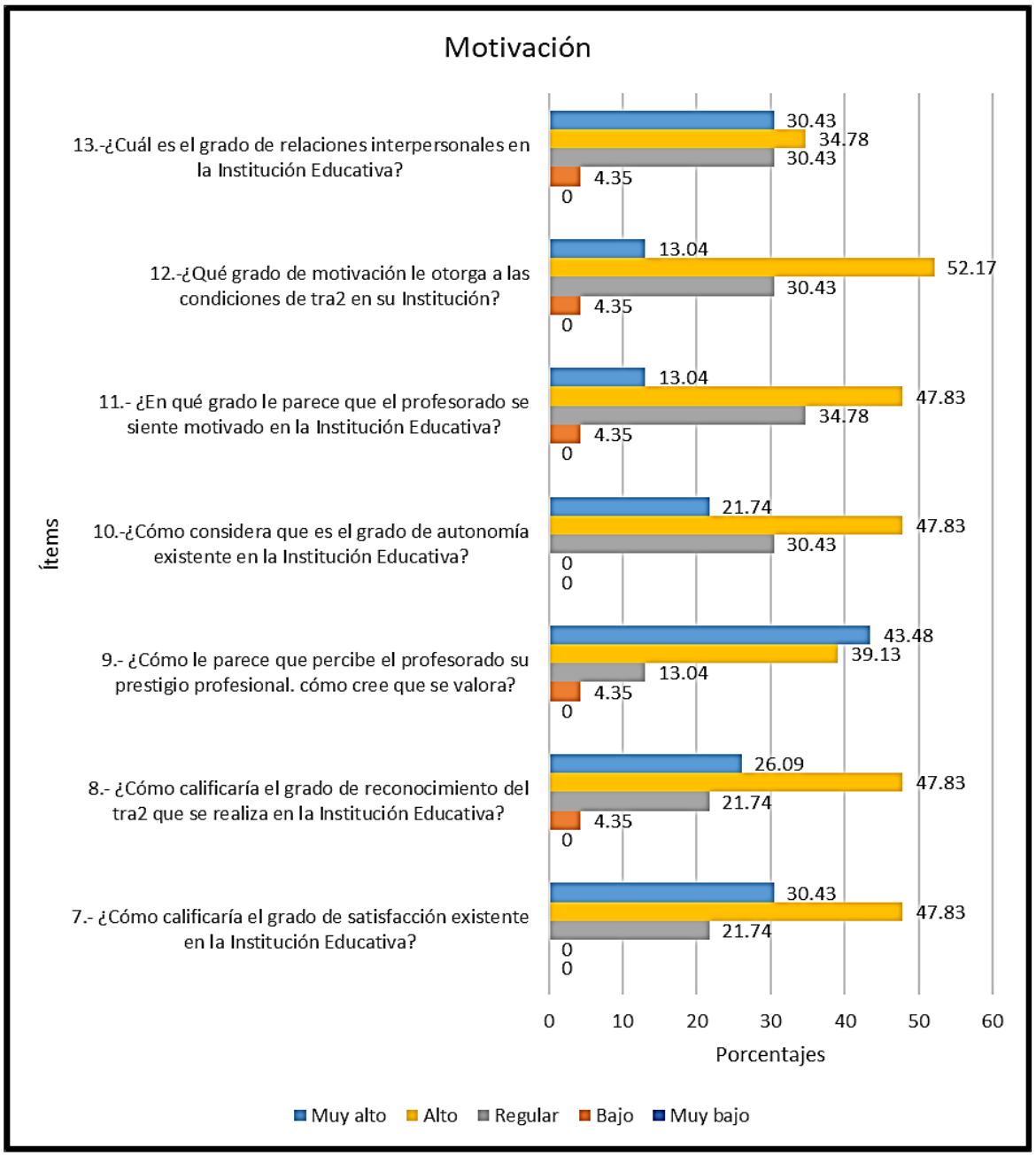
Ítems	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
7.- ¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?	0,00	0,00	21,74	47,83	30,43
8.- ¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?	0,00	4,35	21,74	47,83	26,09
9.- ¿Cómo le parece que percibe el profesorado su	0,00	4,35	13,04	39,13	43,48

Ítems	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
prestigio profesional? ¿Cómo cree que se valora?					
10.- ¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?	0,00	0,00	30,43	47,83	21,74
11.- ¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?	0,00	4,35	34,78	47,83	13,04
12.- ¿Qué grado de motivación les otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?	0,00	4,35	30,43	52,17	13,04
13.- ¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?	0,00	4,35	30,43	34,78	30,43

Fuente: Elaboración propia.

Figura 4

Dimensión 2: Motivación



Fuente: Elaboración propia.

Como se aprecia en la Tabla 8 y Figura 4, el 47,83% dicen que grado de satisfacción en la Institución Educativa es alto, seguido del 30,43% que indican que es muy alto. Al unificar los resultados de las escalas alto y muy alto, se evidencia que el 78.26% de las docentes cataloga el indicador como positivo.

El 47,83% manifiesta que el trabajo ejecutado en su institución es reconocido, es decir, alto y el 26,09% opina que es muy alto. Ambos resultados arrojan un total de 73,92% como escalas positivas. El 39,13% de los docentes opina que hay una buena percepción del profesorado sobre su propio

prestigio profesional, valorado como muy alto en un 43,48% y como alto en un 39,13%, ambos porcentajes arrojan un resultado total de percepción positiva sobre ese ítem en un 82.67%.

Sobre el grado de autonomía existente en la Institución Educativa, el 47,83% lo valora como alto y el 21,74% manifiesta que es muy alto. En total, para este ítem se aprecia una percepción positiva de 69.57%. El 47,83% de los docentes manifiesta que existe un alto grado de motivación en la Institución Educativa; se observa también que el 13,04% dice que es muy alto. Sin embargo, se tiene que el 34,78% indica que el grado de motivación es regular y el 4,35% siendo un mínimo porcentaje indica que es bajo.

El 52.17% manifiesta que el grado de motivación que se le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución es alto y el 13,04% opina que es muy alto. Ambos resultados se ubican en una escala de valoración positiva, con un total de 65.21%. Por último, el 34,78% de los docentes valora como alto el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa, el 30,43% dice que es muy alto. Al considerar ambos resultados como escalas positivas se obtiene un 65,21%.

4.3.3 *Dimensión 3: Confianza*

La confianza dentro de una institución educativa implica conocer al personal, reconocer sus capacidades, habilidades y formas de trabajo, para depositar en ellos la confianza que corresponde al ejercicio de sus funciones como docentes y aquellas que les corresponde realizar como gestores dentro de las comisiones que se conforme al interior. La confianza laboral implica la distribución de funciones de manera justa y equitativa con la expectativa de que se cumplirán los objetivos y metas propuestas.

Tabla 10

Dimensión 3: Confianza

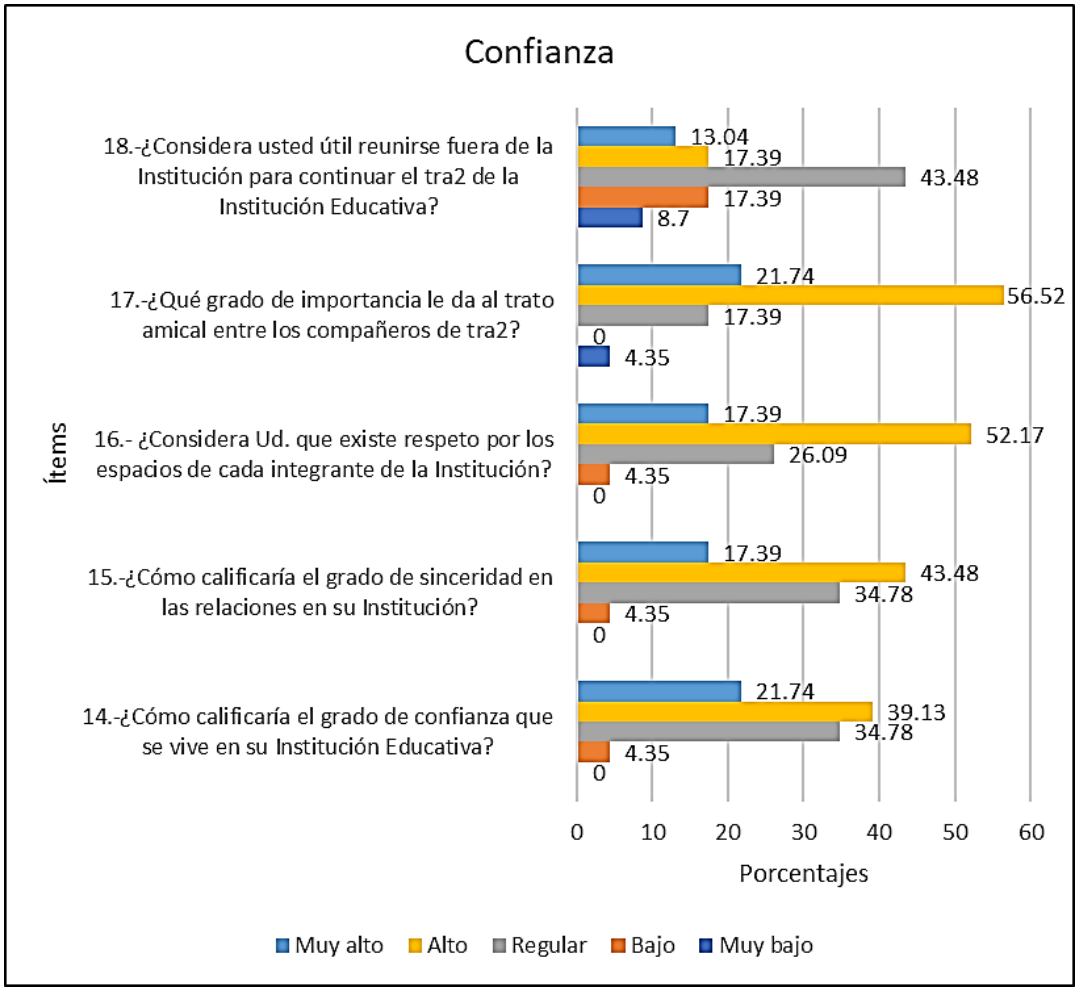
Ítems	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
14.- ¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?	0,00	4,35	34,78	39,13	21,74
15.- ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?	0,00	4,35	34,78	43,48	17,39
16.- ¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?	0,00	4,35	26,09	52,17	17,39
17.- ¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?	4,35	0,00	17,39	56,52	21,74
	8,70	17,39	43,48	17,39	13,04

Ítems	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
18.- ¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?					

Fuente: Elaboración propia.

Figura 5

Dimensión 3: Confianza



Fuente: Elaboración propia.

Como se aprecia en la Tabla 9 y Figura 5 los resultados muestran que el 39,13% de docentes califican el grado de confianza que se vive en la institución como alto, seguido del 21,74% que lo perciben como muy alto. Ambas escalas catalogadas como positivas, evidencian que el 60.87% de las docentes opinan que hay un buen nivel de confianza en la institución educativa; sin embargo, también se observa que el 34,78% lo percibe como regular y el 4,35% como bajo bajo.

Por su parte, sobre el grado de sinceridad en las relaciones institucional, el 43.48% lo califican como alto y el 17,39% opina que es muy alto. Ambos resultados como escalas positivas, suman un

60,87% de los docentes considera que la sinceridad está presente dentro de la gestión del clima en la institución educativa, considerándolo como alto. Pero, el 34.78% opinan que es regular y solo el 4,35 indican que es bajo.

Respecto de la existencia de respeto por los espacios de cada integrante de la institución, el 52,17% de los docentes considera que es alto, seguido de un 17,39% que opina que es muy alto, ambos porcentajes alcanzan un total del 69,56% de percepción positiva y el 26,09% manifiesta que es regular. El 56,52% valora como alto el grado de importancia que le dan al trato amical entre las compañeras de trabajo, el 21,74% manifiesta que es muy alto. Estas dos escalas positivas alcanzan el total de 78,26%, dando muestras de que el ambiente de amistad que se vivencia en la IE resulta favorable para la presencia de un clima de calidad manifiesta que el trato amical entre colegas es considerado alto.

El 43,48% de los docentes consideran como regular reunirse fuera de la Institución educativa para continuar el trabajo educativo; se observa también que el 17,39% dice que es alto; el 13,04% muy alto, al unirse tenemos que el 30,43% opina como alto. Sin embargo, se tiene que el 17,39% opina como bajo reunirse fuera del colegio para continuar actividades educativas y el 8,70% opina como muy bajo. Si unimos bajo y muy bajo como escalas negativas, se evidencia que el 26,09% no considera útil este tipo de reuniones educativas.

4.3.4 *Dimensión 4: Participación*

La labor docente no se restringe al desarrollo de las actividades académicas con los estudiantes dentro del aula, sino que, al formar parte de una institución deben asumir responsabilidades inherentes a sus cargos docentes, por ejemplo, em la integración de las comisiones de trabajo que se conforman anualmente. Dentro de estas existen unas funciones específicas que cada miembro debe cumplir y ejercer con capacidades para que la institución educativa logre las metas propuestas en el corto y largo plazo, metas que están inscritas en el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y Plan Anual de Trabajo (PAT).

Tabla 11

Dimensión 4: Participación

Ítems	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
19.- ¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?	4,35	0,00	26,09	60,87	8,70
20.- ¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Equipo Directivo?	0,00	4,35	26,09	39,13	30,43
21.- ¿Cómo percibe usted la participación de los	0,00	0,00	34,78	52,17	13,04

Ítems	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
profesores en las diferentes comisiones institucionales?					
22.- ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?	0,00	0,00	43,48	43,48	13,04
23.- ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?	0,00	0,00	30,43	56,52	13,04
24.- ¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?	8,70	17,39	26,09	39,13	8,70
25.- ¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?	0,00	0,00	39,13	52,17	8,70
26.- ¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?	0,00	4,35	17,39	60,87	17,39
27.- ¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?	0,00	0,00	34,78	39,13	26,09
28.- ¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?	0,00	0,00	21,74	56,52	21,74
29.- ¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?	0,00	0,00	34,78	60,87	4,35
30.- ¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?	4,35	0,00	21,74	43,48	30,34

Fuente: Elaboración propia.

Como se aprecia en la Tabla 10 y Figura 6 los resultados muestran que el 60,87% dicen que es alto, seguido de un 8,70% que indican muy alto. Si unimos alto y muy alto como escalas positivas, se evidencia que el 69,57% de las docentes opinan que existe buena participación en las actividades de la Institución Educativa. Sin embargo, el 26,09% opinan de regular y solo el 4,35 muy bajo.

El 39,13% manifiesta que la participación entre sus miembros es Alto y el 30,43% opina que es muy alto. Si unimos ambos resultados como escalas positivas, se observa que el 69.57% de los docentes considera como bueno el grado de participación de los miembros del equipo directivo. Pero, el 26.09% opinan que es regular y solo el 4,35 indican que es bajo.

El 52,17% valora como alto el nivel de participación de los profesores en las diferentes comisiones institucionales; el 13,04% manifiesta que es muy alto. Si unimos estas dos escalas como

positivas se observa que el 65,21% manifiesta que los docentes participan en las diferentes comisiones. Sin embargo, el 34,78% opina que es regular.

El 43,48% de los docentes participan en las deliberaciones y decisiones considerándolo como alto.; se observa también que el 13,04% dice que es muy alto. Se observa también que el 43,48% opina que es regular.

El 56,52% de los docentes propician las deliberaciones y decisiones con los padres de familia considerándolos como alto y el 13,04% mencionan que son muy alto. Ambas escalas: alto y muy alto, evidencian que el 69,56% indica que en la escuela los docentes motivan a los padres de familia para su participación activa en la toma de decisiones; pero existe un 30,43%que lo considera regular. El 39,13% considera como alto que existe tendencia por parte de los docentes para formar grupos y el 8,70% opina que es muy alto. Pero, el 26,09% opinan que es regular, el 17,39% lo califica como bajo y solo el 8,70% indican que es muy bajo.

El 52,17% de los docentes opina que existe un alto grado de ayuda a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa considerándolo como alto seguido de un 8.70% opina que es muy alto, si unimos ambos porcentajes nos damos cuenta que el 60,87% opina que ayudan a los grupos formales en las actividades y el 39,13% manifiesta que es regular.

El 60,87% valora como alto el nivel de trabajo en equipo en la institución educativa, 17,39% manifiesta que es muy alto. Si unimos estas dos escalas como positivas se observa que el 78,26% manifiesta que el nivel de trabajo en equipo es alto en la institución educativa. Sin embargo, el 17,39% opina que es regular y solo el 4,35 que es bajo.

El 39,13% valora como alto el nivel el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa, 26,09% manifiesta que es muy alto. Al unir estas dos escalas positivas se observa que el 65,22% manifiesta que el nivel de desarrollo de las reuniones es alto en la Institución Educativa. Sin embargo, el 34,78% opina que es regular.

El 56,52% valora como alto la formación del profesorado para realizar trabajos en equipo; el 21,74% manifiesta que es muy alto. Si unimos estas dos escalas como positivas se observa que el 78.26% que la formación profesional es importante para trabajar en equipo. Sin embargo, el 21,74% opina que es regular.

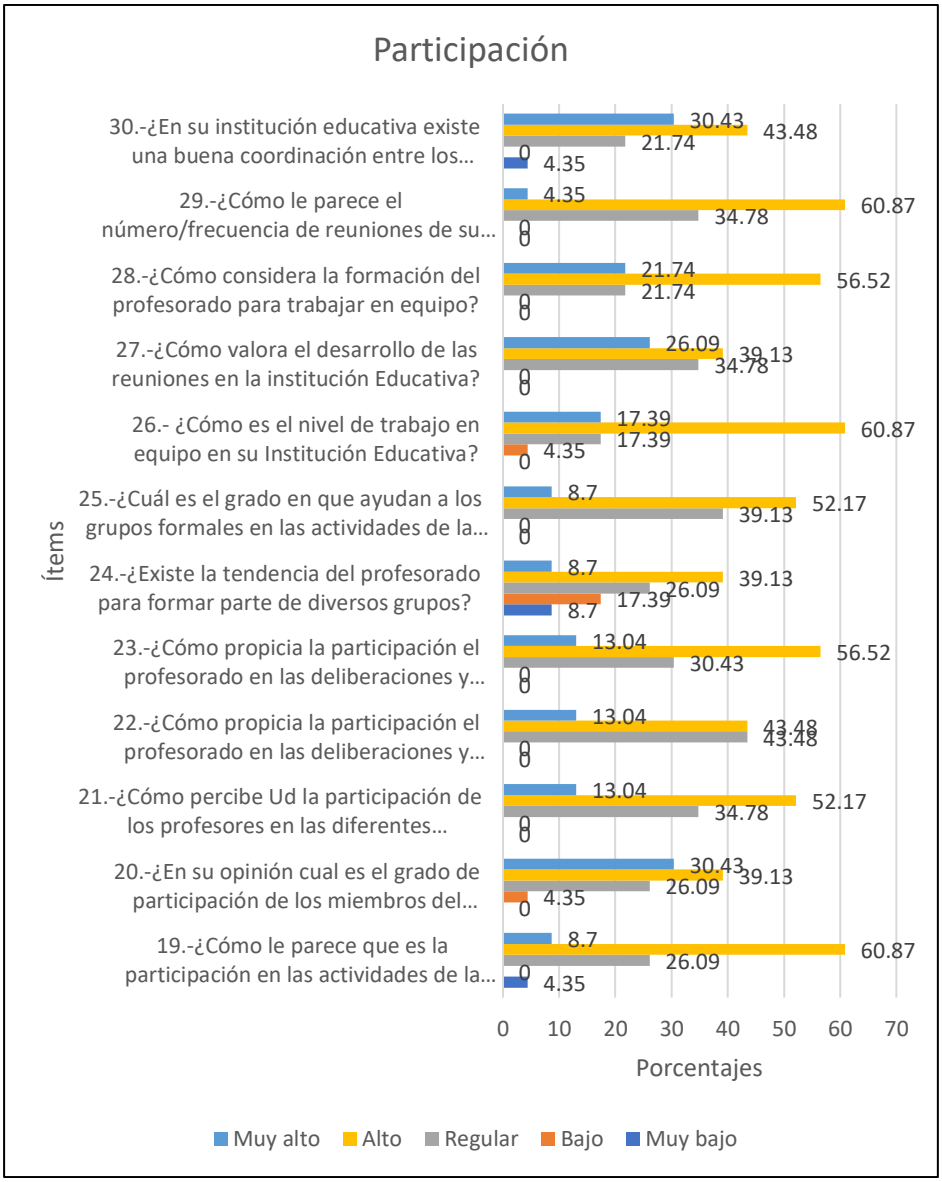
El 60,87% califican que el número/frecuencia de reuniones institucional es alto y el 4,35% opina que es muy alto. Si unimos ambos resultados como escalas positivas, se observa que el 65,22% del número de reuniones en la Institución Educativa es considerándolo como alto. Pero, el 34.78% opinan que es regular.

El 43,48% opinan que existe una buena coordinación entre las docenes considerándolo como alto seguido de un 30,43% que opina que es muy alto, si unimos ambos porcentajes nos damos cuenta

que el 73,91% opina que en la Institución educativa existe buena coordinación y el 21,74% manifiesta que es regular Se observa también que 4,35% opina que es muy bajo.

Figura 6

Dimensión 4: Participación



Fuente: Elaboración propia.

4.4 Discusión de resultados

El clima Institucional es de gran importancia en toda organización va a depender mucho de los vínculos positivos que ahí se originen y que influyen en el desarrollo de las actividades diarias, sobre todo, en las instituciones educativas donde la comunicación es primordial; por ello es importante mantener un clima favorable. Si se analiza el clima institucional al interior de una institución se encontrará que cada una tiene un clima particular, el mismo que puede repercutir de manera negativa o positiva entre sus miembros; razón por la cual es necesario conocerlo.

En la presente investigación se procedió a discutir los resultados teniendo en cuenta los datos encontrados para la variable Clima institucional y sus dimensiones comunicación, motivación, confianza y participación.

4.4.1 *Dimensión 1. Comunicación*

La comunicación institucional es una disciplina primordial dentro de la gestión de las organizaciones. Así, Rodrich (2012) menciona que todos sabemos que en este intercambio de información entre los actores educativos debe ser permanente y tener la capacidad suficiente para saber comunicarse, esta habilidad hará que nuestros objetivos y metas se cumplan y, sobre todo, que influya en que el clima sea adecuado.

Los resultados obtenidos a través del recojo de los datos muestran, con respecto a esta dimensión, denominada Comunicación, que en las instituciones educativas de Castilla y Catacaos el 74,0% se comunica con fluidez, el traslado de la información y la aceptación de las propuestas es de un 70,0% demostrando que existe una buena comunicación entre los actores educativos. Peiro y Bresó (2012), refieren que la comunicación al interior de una Institución es esencial; por ello, las formas comunicativas deben ser positivas.

Además, en los ítems relacionados a los espacios y horarios para intercambiar ideas u opiniones en relación al trabajo y otros fueron adecuados en un 57,0%. Cabe resaltar que la información se compartía entre las docentes, sin embargo, se el 43,48% determinan como regular la funcionalidad en la institución.

4.4.2 *Dimensión 2. Motivación*

La motivación en las instituciones educativas se convierte en primordial junto a la comunicación, somos conscientes de que es necesario mantener motivados a los docentes, esto permitirá cambios significativos en lo personal y en el quehacer diario. Una adecuada motivación dará como resultado la efectividad de las labores. Esta información es respaldada por Albán (2015), quien manifiesta que dentro de una organización puede influir un conjunto de acciones, materiales, etc. Las organizaciones determinan el grado de motivación en el personal.

Los resultados obtenidos por medio del recojo de datos muestran que la motivación que se ofrece a las docentes de las instituciones educativas de Castilla y Catacaos es adecuada, de este modo, la satisfacción existente en su ambiente laboral es de un 78,0% y que su trabajo es reconocido en un 74,0%. Los resultados se presentan como positivos, y van en la línea de lo que propone Toro (1998) cuando menciona que la motivación promueve el ejercicio de las funciones y que la satisfacción se manifiesta como un efecto de agrado o desagrado. El clima incide en los procesos cognitivos y la motivación va directamente a la acción, es decir, en el desempeño laboral y la eficiencia. El clima regula la motivación.

El análisis de los resultados en la dimensión Motivación arrojan que el 83,0% se siente valorado en el aspecto profesional y que gozan de su autonomía (70,0%); cabe resaltar que el 61,0% se sienten motivado en su institución y que, además, las relaciones interpersonales son adecuadas en un 65,0%. Siendo estos resultados alentadores, se condicen con los propuesto por Peña y Villón (2017), quienes sostienen que la motivación laboral se puede comprender como resultado de la interrelación de la persona y los estímulos dados; todo ello con el propósito de incentivar al personar en el logro de los objetivos.

4.4.3 *Dimensión 3. Confianza*

Es sumamente importante que una institución educativa conozca al personal en sus diferentes aspectos, esto permitirá depositar confianza en relación al ejercicio de sus funciones y que estas sean justas y equitativas, que conlleven al logro de objetivos trazados.

Según Albán (2015), la confianza es la esperanza de que otra persona no se conducirá de manera oportunista. La confianza es muy importante en toda organización y en especial en las escuelas.

Para esta dimensión, los resultados obtenidos a través del recojo de datos muestran que existe un adecuado grado de confianza entre los docentes de las instituciones de Castilla y Catacaos, el mismo que se mantiene y que, además, existe sinceridad en las relaciones institucionales con un 61,0% y que sobre todo existe mucho respeto por los espacios de cada integrante expresado en un 70%, en cuanto al trato amical entre compañeros es de un 78% demostrando que existe mucho compañerismo, comunicación, etc. entre ellos. Echevarría (2011, citado en Albán, 2015), afirma que la generación de confianza está fuertemente asociada a la habilidad para comunicarse con otros. En lo que respecta a las reuniones fuera de la institución con el fin de continuar trabajo de la institución lo consideran como regular en un total de 43.48%.

4.4.4 *Dimensión 4. Participación*

En toda institución existen diversas actividades que conlleven al logro de los objetivos por ello, es necesario contar con el apoyo de los actores educativos quienes deben asumir responsabilidades que sean inherentes a sus cargos, la participación activa es fundamental en el desarrollo de la organización.

Los resultados obtenidos a través del recojo de datos muestran que la participación de los miembros de las Instituciones de Castilla y Catacaos se mantienen de forma adecuada. Tal como lo afirma el Minedu, (2017) que una escuela eficaz es aquella que es participativa en donde la comunidad educativa participa de manera efectiva en las diferentes actividades. Las docentes encuestadas consideran que es importante la participación.

Por otra parte se aprecia en el ítems 19, que los docentes encuestados manifiestan que existe participación en las diferentes actividades por parte de todo el equipo de la institución en un 70%,

asimismo; en el ítem 21 la participación docente en las diferentes comisiones es aceptada por el 65% de ellas, también se demuestra que la participación del docentes en lo que respecta a las deliberaciones y decisiones entre docentes es de un 57% y un 43% indican que es regular en el ítems 23 sobre las deliberaciones y decisiones se tiene un 70% que manifiestan que las docentes propician la participación de los padres de familia. En cuanto en la formación de grupos, ítems 24, existe un 48% de las docentes que han formado diferentes grupos, sin embargo, el 61%se tiene como ayuda a los grupos formales en las actividades de la institución.

Por otra parte, en el ítem 26 y 28 se aprecia que el 78% trabaja adecuadamente en equipo, así como también su formación profesional. Minedu, (2017) afirma que la escuela participativa es aquella en donde se valora la participación de la comunidad educativa y a la vez existe canales institucionalizados para que esta se dé.

También se tiene que en los ítems 27 y 29 el 65% manifiestan que el desarrollo de reuniones en la institución y la frecuencia con que estas se dan es valorado por el personal.

Finalmente se concluye que existe una buena coordinación entre los docentes lo que permite que la participación sea optima la misma que se ve reflejada en un 74%.

Conclusiones

Primera. El clima de las instituciones educativas de Castilla y Catacaos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Piura durante la modalidad a distancia 2021 presenta ciertas características que repercuten positivamente en el quehacer diario como son un ambiente virtual adecuado, comunicación fluida y respetuosa entre los miembros de la comunidad educativa y, sobre todo, capacidad de escucha entre todos ello determina que el clima sea el adecuado en estas instituciones.

Segunda. Al describir el clima institucional que presentan las instituciones educativas del nivel inicial de los distritos de Castilla y Catacaos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Piura durante la modalidad a distancia, la dimensión comunicación se determina como positiva, puesto que durante la modalidad a distancia el traslado de la información, aceptación de las propuestas, los espacios, horarios y, sobre todo, la fluidez permitió que la comunicación sea adecuada y, por ende, repercutió en un buen clima institucional.

Tercera. Al describir el clima institucional que presentan las instituciones educativas del nivel inicial de los distritos de Castilla y Catacaos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Piura durante la modalidad a distancia, la dimensión motivación se determina como favorable, permitiendo a la comunidad educativa convivir en un ambiente laboral motivador, en el que existe reconocimiento hacia su trabajo, profesionalismo y que, sumándose a ello, que las relaciones interpersonales son adecuadas y que el personal goza de autonomía.

Cuarta. Al describir el clima institucional que presentan las instituciones educativas del nivel inicial de los distritos de Castilla y Catacaos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Piura durante la modalidad a distancia, es importante reconocer que la dimensión confianza presenta también un papel primordial para que el ambiente sea favorable y a su vez repercuta en el clima institucional, en los resultados se tiene que existe sinceridad en las diferentes relaciones institucionales, el respeto por los espacios entre los actores educativos, asimismo, se rescata el buen trato amical entre compañeros y por último se presentó un ambiente en confianza mutua, este resultado es la base de la gestión de las instituciones en relación al clima.

Quinta. Finalmente, al describir el clima institucional que presentan las instituciones educativas del nivel inicial de los distritos de Castilla y Catacaos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Piura durante la modalidad a distancia, en la dimensión participación se puede manifestar que al Igual que las otras dimensiones se suma hacia el logro de metas propuestas, sabemos lo importante que es contar con el apoyo de la comunidad educativa la participación activa es fundamental en el desarrollo de objetivos trazados. Se tiene que las docentes reconocen su participación en las diferentes actividades, forman parte de comisiones toman decisiones y deliberaciones, se integran en los grupos, participan activamente en reuniones y, por último, existe una buena participación y coordinación entre sus miembros.

UNIVERSITAS • STUDIORUM • PIURENSIS

Recomendaciones

Teniendo en consideración los resultados obtenidos en la presente investigación se recomienda lo siguiente:

Primera. En la dimensión comunicación, las instituciones educativas del contexto de estudio deben continuar manteniendo el trabajo educativo en un clima adecuado en donde se continúe teniendo como prioridad la comunicación fluida entre todos los actores educativos y la capacidad de escucha.

Segunda. Al hablar de la dimensión motivación, se sugiere a las instituciones educativas participantes en el estudio continuar motivando a la comunidad educativa impulsando nuevas estrategias de motivación que conlleven permanentemente al logro de objetivos comunes, manteniéndose de forma adecuada las relaciones interpersonales entre sus miembros.

Tercera. En cuanto a la dimensión confianza, es importante resaltar el resultado por ello, se sugiere a las instituciones educativas del estudio mantener el respeto entre los actores educativos, rescatando que en toda organización es fundamental la sinceridad entre sus miembros, el buen trato, el compañerismo y sobre todo la confianza entre ellos es muy importante en el quehacer diario.

Cuarta. Con respecto a la participación, toda institución educativa necesita del apoyo permanente y activo; por ello, se sugiere a las instituciones educativas contexto de estudio mantener la participación en las diferentes actividades, así como también la toma de decisiones y deliberaciones, la continuidad de esta dimensión seguirá reflejada positivamente en beneficio de las metas planteadas.

UNIVERSITAS • STUDIORUM • PIURENSIS

Lista de referencias

Alvarado, J., Prieto, A., y Betancour, D. (2009). Liderazgo y motivación en el ambiente educativo universitario. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación", 9(3), 1-18.* https://www.redalyc.org/pdf/447/44713064007.pdf

Álvarez, F. A. (2017). *El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla-Colombia* [tesis de maestría, Universidad de Antioquia]. Repositorio Institucional UDEA. http://educacion.udea.edu.co:8080/jspui/bitstream/123456789/2914/1/O0105_franciscoalvarezvalencia.pdf

Aguirre, L. L. (2022). Clima institucional. Una revisión bibliográfica. *Ciencia latina, 6*(1), 1280-1290. https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1578/2199

Albán, S. L (2015). *Clima laboral y participación según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Coronel José Joaquín Inclán – Piura* [tesis de maestría, Universidad de Piura]. Repositorio Pirhua. https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/3184

Báez, J. M. (2011). La participación de los trabajadores en la empresa. El caso de Irlanda CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, 70*, 127- 148 http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17418829006

Barrios, M. (2015). *Desempeño docente en el clima organizacional en el Liceo Nacional Bolivariano Taguanes NER (050) de Tinaquillo estado Cojedes– Universidad de Carabobo-Venezuela,* [tesis de maestría, Universidad de Carabobo]. Repositorio Institucional UC. http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/1350/mbarrios.pdf?sequence

Cable News Network. CNN Español. (2020, 23 de diciembre). *De la educación presencial a la virtual: los desafíos para los estudiantes debido a la pandemia.* https://cnnespanol.cnn.com/2020/12/23/de-la-educacion-presencial-a-la-virtual-los-desafios-para-los-estudiantes-debido-a-la-pandemia/

Calcina, C. Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo, 5*(1), 22-29. https://www.redalyc.org/pdf/4498/449844867003.pdf

Flores, F. A. (2015). *Características del clima institucional y su relación con la calidad del servicio educativo de los estudiantes del 4° y 5° de secundaria de la Institución Educativa n° 7072 de la Ugel 01, Villa El Salvador-2013* [tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique

Guzmán y Valle]. Repositorio UNE-Institucional. http://lareferencia.info/vufind/Record/PE_1b5bdddc34ba7c33ae55c814497b0805

García, M. (2009). Clima Organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración,* (42), 43-61. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004

García, R. M. (2017). *Desempeño docente y Clima institucional en la Institución Educativa Particular "Innova Schools" Los Olivos-UGEL 02 - Rímac* [tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle- Lima]. Repositorio Institucional UNE.

Hernández, R., Fernandez, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. 5ª ed. Mc. Graw Hill. Education.

https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Merino, Y. (2020). *Clima institucional percibido en la Institución Educativa Santa Rosa de la provincia de Sullana antes y durante el confinamiento 2020* [tesis de maestría, Universidad de Piura]. Repositorio institucional PIRHUA. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5216/MAE_EDUC_GE_2107.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Milicic, N., y Arón, A. M. (2000). Climas sociales tóxicos y climas nutritivos para el desarrollo personal en el contexto escolar. *Revista Psykhé, 9*(1), 117-124. http://www.revistaaisthesis.uc.cl/index.php/psykhe/article/view/20495

Ministerio de Educación del Perú. (2017). *Participación y clima institucional para una organización escolar efectiva*. Educan. https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5922/Participaci%C3%B3n%20y%20clima%20institucional%20para%20una%20organizaci%C3%B3n%20escolar%20efectiva.pdf?sequence=1&isAllowed=

Ortiz, R. C. (2018). *Clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo Directivo en el colegio público del poder ciudadano "Benjamín Zeledón Rodríguez", ubicado en el barrio el recreo, distrito III Municipio de Managua, durante el II semestre del año 2016 –Nicaragua* [tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua Managua]. Repositorio Institucional UNAN. https://repositorio.unan.edu.ni/10498/1/99641.pdf

Peiró y Bresó (2012). La comunicación en las organizaciones: Una aproximación desde el modelo de análisis multifacético para la gestión y la intervención organizacional (modelo Amigo). *Persona,* (15), 41-70. https://www.redalyc.org/pdf/1471/147125259003.pdf

Peña, H. C., y Villón, S. G. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo, 3*(7), 177-192.

Ramos, C. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Unifé, 23*(1), 9-17. http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Carlos_Ramos.pdf

Rivera, D. A., Hernández, J. D., Forgiony, J. O., Bonilla, N. J., y Rozo, A. C. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacios, 39*(16), 1-19. https://www.revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p17.pdf

Rodrich, R. (2012). Fundamentos de la Comunicación Institucional: una aproximación histórica y conceptual de la profesión. *Revista de comunicación,* (11), 212-234. https://revistadecomunicacion.com/pdf/2012/Art212-234.pdf

Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en valores, 1*(25), 3-18. http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/vol1n252016.pdf#page=9

Ruiz, J. (2007). *Sociología de las organizaciones complejas*. Universidad de Deusto.

Teixidó, J. (1999). *La comunicación en los centros educativos.* Universitat Oberta de Catalunya. http://www.joanteixido.org/doc/comunicacio/comunicacion_centros.pdf

Valle, R. E. (2020). *El clima de la Institución Educativa Vallesol antes y durante el confinamiento 2020* [tesis de maestría, Universidad de Piura]. Repositorio Institucional PIRHUA. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5194/MAE_EDUC_GE_2105.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Zapata, C., Gómez, M., y Rojas, M. (2010). Modelado de la relación confianza profesor-estudiante en la docencia universitaria. *Revista Educación, 13*(1). 77–90. http://www.scielo.org.co/pdf/eded/v13n1/v13n1a06.pdf

UNIVERSITAS • STUDIORUM • PIURENSIS

Apéndices

UNIVERSITAS • STUDIORUM • PIURENSIS

Apéndice A. Matriz general de investigación

Título: Características del clima institucional de las Instituciones Educativas del nivel Inicial de los distritos de Castilla y Catacaos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Piura durante la modalidad a distancia, 2021.

Problema	Objetivo general	Objetivos específicos	Variables y dimensiones	Hipótesis	Metodología
¿Cuál son las características del clima institucional de las instituciones educativas del nivel Inicial de los distritos de Castilla y Catacaos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Piura durante la modalidad a distancia, 2021?	Determinar las características del clima institucional que presentan las instituciones educativas del nivel Inicial de los distritos de Castilla y Catacaos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Piura durante la modalidad a distancia, 2021.	– Describir el clima institucional que presentan las instituciones educativas del nivel inicial de los distritos de Castilla y Catacaos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Piura durante la modalidad a distancia en la dimensión comunicación. – Describir el clima institucional que presentan las instituciones educativas del nivel inicial de los distritos de Castilla y Catacaos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Piura durante la modalidad a distancia en la dimensión motivación. – Describir el clima institucional que presentan las instituciones educativas	**Variable** – Clima Institucional. **Dimensiones** – Comunicación – Motivación – Confianza – Participación	Las docentes de las instituciones educativas del nivel Inicial de los distritos de Castilla y Catacaos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Piura perciben que existen dificultades en el clima institucional, primordialmente en la dimensión participación.	**Paradigma** Positivista **Metodología** Cuantitativa **Recolección de datos** **Técnica** Encuesta **Instrumento** Cuestionario.

		del nivel inicial del distrito de Castilla y Catacaos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Piura durante la modalidad a distancia en la dimensión confianza. – Describir el clima institucional que presentan las instituciones educativas del nivel inicial de los distritos de Catacaos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Piura durante la modalidad a distancia en la dimensión participación.			

Anexos

UNIVERSITAS • STUDIORUM • PIURENSIS

Anexo A. Instrumento de recojo de información

Cuestionario

Características del Clima Institucional

Estimado docente:

El presente instrumento tiene por finalidad recoger información de interés para la investigación, referida al Clima Institucional de su organización.

Se le solicita su colaboración para responder las preguntas que a continuación se presentan, llenando los espacios en blanco y seleccionando la alternativa que usted considera correcta. El cuestionario es de tipo anónimo, se le agradece su participación en forma voluntaria.

Aspectos generales

a. **Nombre de la institución educativa:**

_____

b. Sexo

Masculino _____

Femenino _____

c. Edad

20-30 años _____

31-40 años _____

41-50 años _____

51-60 años _____

más de 60 años _____

d. Años de servicio

1-5 años _____

5-10 años _____

10- 15 años _____

15-20 años _____

más de 20 años _____

Aspectos específicos: Marque la opción en la escala que según su percepción considere se evidencie en su IE: Muy bajo (MB), bajo (B), regular (R), alto (A), muy alto (MA)

Ítems	MB	B	R	A	MA
1.- ¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?					
2.- ¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?					
3.- ¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?					
4.- ¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?					
5.- ¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?					
6.- ¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?					
7.- ¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?					
8.- ¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?					
9.- ¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional?, ¿cómo cree que se valora?					
10.- ¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?					
11.- ¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?					
12.- ¿Qué grado de motivación les otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?					
13.- ¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?					
14.- ¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?					
15.- ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?					

16.- ¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?					
17.- ¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					
18.- ¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?					
19.- ¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?					
20.- ¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Equipo Directivo?					
21.- ¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en las diferentes comisiones institucionales?					
22.- ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?					
23.- ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?					
24.- ¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?					
25.- ¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?					
26.- ¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?					
27.- ¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?					
28.- ¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?					
29.- ¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?					
30.- ¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?					

¡Muchas gracias por su participación!

Anexo B. Fichas de validación 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 : Dra. Yessenia Aracelly Briceño Lippe

1.2 Cargo e institución donde labora : Jefa de Gestión Pedagogica UGEL Piura

1.3 Nombre del instrumento evaluado : Cuestionario de Características del Clima Institucional

1.4 Instrumento adaptado de : Martin (1999)

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).

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones
Criterios	Indicadores	D	R	B	Sugerencias
• 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	
CONTEO TOTAL				30	
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total

Coeficiente De validez $\frac{A+B+C}{30} = 1$

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

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

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

Validez muy buena: 1

Piura, noviembre 2021

CONSEJO REGIONAL PIURA
Dra. Yessenia A. Briceño Lippe
JEFA DE EDUCACION BASICA

UNIVERSIDAD DE PIURA
Facultad de Ciencias de la Educación

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. INFORMACIÓN GENERAL

1.1 Nombres y apellidos del validador : Mgtr. Manuela Norma Ballona Chapilliquen
1.2 Cargo e institución donde labora : Especialista de Edución Ugel Piura
1.3 Nombre del instrumento evaluado : Cuestionario de Características del Clima Institucional
1.4 Instrumento adaptado de Martín (1999)

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).

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	
CONTEO TOTAL (Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	30 A	Total

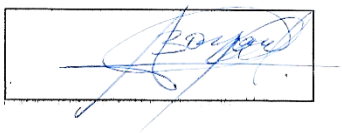
Coeficiente de validez : $\frac{A + B + C}{30}$ = **1,00**

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

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

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

Piura, noviembre 2021.



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

UNIVERSIDAD DE PIURA
Facultad de Ciencias
De la Educación

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. INFORMACIÓN GENERAL

1.1 Nombres y apellidos del validador : BLANCA AURORA CÓRDOVA GARRIDO
1.2 Cargo e institución donde labora : SUB DIRECTORA IE ROSA CARRERA DE MARTOS
1.3 Nombre del instrumento evaluado : Cuestionario de Características del Clima
1.4 Instrumento adaptado de : Martin (1999)

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).

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones
Criterios	**Indicadores**	**D**	**R**	**B**	**Sugerencias**
• 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	Han coherencia con la variable: clima institucional
• CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre si y con el concepto que mide.			x	Los ítems responden a las variables y dimensiones.
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable.			x	
• OBJETIVIDAD	Los ítems se expresan en comportamientos y acciones observables.			x	Los ítems están formulados respondiendo a situaciones observables.
• 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	
CONTEO TOTAL				10	
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total

Coeficiente De validez

$$\frac{A + B + C}{30} = 1$$

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

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

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

Validez: Muy buena 1

Piura, Noviembre 2021