UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

==========

AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64108 JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI DE LA PROVINCIA PADRE ABAD, 2018.

==========

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO O MAESTRO ENCIENCIAS EN EDUCACION

MENCION EN EVALUACION Y ACREDITACION DE LA CALIDAD EN LA EDUCACION

TESISTA: HILARIO FERNANDEZ, OSWALDO ALEX

ASESORA: DRA. OTILIA HERNANDEZ PANDURO

PUCALLPA – PERÚ

2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

==========

AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64108 JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI DE LA PROVINCIA PADRE ABAD, 2018.

==========

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO O MAESTRO ENCIENCIAS EN EDUCACION

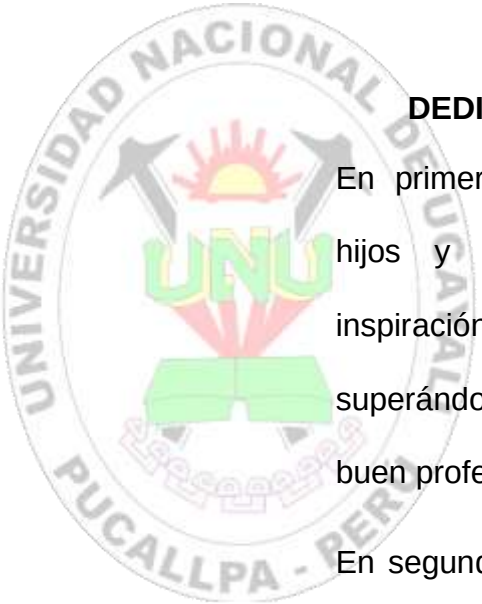
MENCION EN EVALUACION Y ACREDITACION DE LA CALIDAD EN LA EDUCACION

TESISTA: HILARIO FERNANDEZ, OSWALDO ALEX

ASESORA: DRA. OTILIA HERNANDEZ PANDURO

PUCALLPA – PERÚ

2019



DEDICATORIA

En primer lugar, a mi esposa, hijos y familia, por ser mi inspiración para seguir superándome día a día como un buen profesional de calidad.

En segundo lugar, a mis padres por orientarme como un hombre de bien en la sociedad.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Ucayali que me albergó durante mi perfeccionamiento profesional como maestro en Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad en la Educación.

A la Municipalidad Distrital de Padre Abad, por establecer un convenio con la Universidad Nacional de Ucayali, de modo que fue un apoyo significativo para nosotros como decentes.

A la Dra. Otilia Hernández panduro, por su orientación y asesoramiento incondicional, por sus orientaciones y recomendaciones para el inicio, desarrollo y término de la investigación.

A los docentes de posgrado, por brindarnos sus conocimientos y enseñanzas, para nuestro perfeccionamiento profesional.

A todas las personas que de una u otra manera aportaron en el desarrollo de este trabajo de investigación.

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general, establecer la relación que existe entre la Autoevaluación Institucional con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad, 2018, se aplicó a 66 docentes una encuesta para la variable autoevaluación institucional como del clima organizacional, fue sometida a juicios de experto y una confiabilidad de ALPHA DE CROMBACH, se obtuvo como resultado un instrumento pertinente: En función al problema general la figura y tabla 1, un 100% de docentes aplicados la encuesta un 64% en autoevaluación institucional y un 73% en clima organización acotan que ambas variables en estudio están estrechamente relacionadas, en sus dimensiones la figura y cuadro 2, un 66 docentes encuestados el 61% en la dimensión autoevaluación y un 15% en la dimensión autonomía individual determinan que siempre existe una relación significativamente entre ambas dimensiones, la figura y cuadro 3, un 62% en la dimensión autoevaluación y 71% en grado de estructura que impone el puesto opinan que siempre, por lo tanto, se puede evaluar que existe una relación significativa entre las dimensiones, la figura y cuadro 4, el 100% de docentes en la dimensión tipo de recompensa y un 82% en la dimensión autoevaluación descifran que siempre ambas dimensiones tan relacionadas con la calidad en la enseñanza-aprendizaje, la figura y cuadro 5, podemos descifrar que el 100% de encuestados tanto en la escala siempre y muchas veces existe un nivel de respuesta significativa por lo tanto la dimensión autoevaluación como la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo están estrechamente relacionadas con la calidad de enseñanza aprendizaje.

Palabras claves: autoevaluación institucional y clima organizacional.

ABSTRACT

The general objective of the research was to establish the relationship between the Institutional Self-Assessment and the organizational climate in the teachers of the Educational Institution No. 64108 José Carlos Mariátegui of the Padre Abad Province, 2018, a survey was applied to 66 teachers. variable institutional self-assessment as organizational climate, was subjected to expert judgments and a reliability of ALPHA DE CROMBACH, was obtained as a result a relevant instrument: According to the general problem figure and table 1, 100% of teachers applied the survey a 64% in institutional self-evaluation and 73% in organizational climate note that both variables under study are closely related, in their dimensions figure and table 2, 66 teachers surveyed 61% in the self-assessment dimension and 15% in the autonomy dimension individual determine that there is always a significant relationship between both dimensions, the figure and table 3, 62% in the self-assessment dimension and 71% in degree of structure that the position imposes, so that it can always be assessed that there is a significant relationship between the dimensions, the figure and table 4, the 100 % of teachers in the dimension type of reward and 82% in the dimension self-assessment decipher that always both dimensions so related to the quality in teaching-learning, the figure and table 5, we can decipher that 100% of respondents in both scale always and often there is a significant level of response therefore the self-assessment dimension as the dimension consideration, gratitude and support are closely related to the quality of teaching and learning.

Key words: institutional self-evaluation and organizational climate.

INTRODUCCION

La calidad en la educación básica regular siempre ha sido una problemática que ha generado controversias prácticamente en todos los países latinoamericanos, nuestro país no es ajeno a esta situación, en los últimos años las instituciones educativas desean convertirse en centros de calidad y están volcando todos sus esfuerzos para conseguirlo; para ello es necesario realizar algunos cambios para disminuir de alguna manera la baja calidad de la educación que nos involucra a todos los educadores SINEACE (2015).

De allí la necesidad de realizar el trabajo de investigación que está estructurada en cinco capítulos principales tales como:

CAPÍTULO I: Se describe el problema de investigación, definiendo los objetivos, planteando la hipótesis, variables, la justificación e importancia, la viabilidad y las limitaciones a través de la investigación.

CAPÍTULO II: En este capítulo se da a conocer el marco teórico, los antecedentes de la investigación, así como también los planteamientos teóricos, las definiciones de los términos básicos y las bases epistemológicas.

CAPÍTULO III: En este capítulo se describe el marco metodológico, tipo y nivel de investigación, a su vez el diseño y esquema de la investigación, se menciona también la población y muestra, como también los métodos de investigación, instrumentos de recolección de datos y por último el procesamientos y presentación de datos.

CAPÍTULO IV: En este capítulo se presentan los resultados.

CAPÍTULO V: En este capítulo se muestran la discusión de los resultados mediante la prueba de hipótesis acerca de las variables.

Finalmente, se presentan las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y anexos correspondientes.



INDICE

		Pág.
Dedicatoria		iii
Agradecimiento		iv
Resumen		v
Abstract		vi
Introducción		vii
I CAPÍTULO:		
EL PROBLEMA DE INVESTIGACION		
1.1.	Descripción del problema	15
1.2.	Formulación del problema	18
1.2.1.	General	18
1.2.2.	Específicos	18
1.3.	Objetivos de investigación	19
1.3.1.	General	19
1.3.2.	Específicos	19
1.4.	Hipótesis y/o sistema de hipótesis	20
1.4.1.	General	20
1.4.2.	Específicos	20
1.5.	Variables	21
1.5.1.	Variable x: autoevaluación institucional	21
1.5.2.	Variable y: clima organizacional	22
1.6.	Justificación e importancia	23

1.7. Viabilidad 24

1.8. Limitaciones 26

II. CAPÍTULO

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes 27

2.1.1. Internacional 27

2.1.2. Nacional 29

2.1.3. Local 32

2.2. Bases teóricas 32

2.2.1. Autoevaluacion institucional 32

2.2.2. Clima organizacional 46

2.3. Definición conceptual 53

2.4. Bases epistémicas 56

III. CAPÍTULO

MARCO METODOLOGICO

3.1. Tipo de investigación 58

3.2. Nivel de investigación 58

3.3. Método de investigación 58

3.4. Diseño y esquema de investigación 59

3.5. Población y muestra 60

3.5.1. Población 60

3.5.2. Muestra 60

3.5.3. Tipo de muestreo 61

3.6. Instrumentos de recolección de datos 61

3.7. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos 66

IV. CAPÍTULO

RESULTADOS

4.1. Resultados de la variable general 68

4.2. Contrastación de la hipótesis 74

4.2.1. Hipótesis general 74

4.2.2. Hipótesis especificas 75

V CAPÍTULO

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1. En función a las bases teóricas 81

5.2. En función a los antecedentes de estudio 82

5.3. En función a la hipótesis de investigación 83

Conclusiones 85

Sugerencias 87

Referencias bibliográficas 88

Anexos 93

Anexo N° 01. Instrumento aplicado (Auto. institucional) 94

Anexo N° 02. Instrumento aplicado (clima organizacional) 95

Anexo N° 03. Validación de expertos 96

Anexo N° 04. Evidencias fotográficas 97

Anexo N° 05. Cuadro de operacionalización de variables 98

Anexo N° 06. Matriz de consistencia 99

INDICE DE CUADROS

Cuadro N° 01. Resultado de las variables en estudio 69

Cuadro N° 02. Resultado de la dimensión autoevaluación
(autoevaluación institucional)
Y la dimensión autonomía individual
(clima organizacional) 70

Cuadro N° 03. Resultado de la dimensión autoevaluación
(autoevaluación institucional)
Y la dimensión grado de estructura que
Impone el puesto (clima organizacional) 71

Cuadro N° 04. Resultado de la dimensión autoevaluación
(autoevaluación institucional)
Y la dimensión tipo de recompensa
(clima organizacional) 72

Cuadro N° 05. Resultado de la dimensión autoevaluación
(autoevaluación institucional)
Y la dimensión Consideración, agradecimiento
y apoyo (clima organizacional) 73

INDICE DE TABLA

Tabla N° 01. Población de estudio 60

Tabla N° 02: Validación de expertos 63

Tabla N° 03. Nivel de confiabilidad-Vx 64

Tabla N° 04. Nivel de confiabilidad-Vy 65

INDICE DE FIGURAS

Figura N° 01. Resultado de las variables en estudio 69

Figura N° 02. Resultado de la dimensión autoevaluación
(autoevaluación institucional)
Y la dimensión autonomía individual
(clima organizacional) 70

Figura N° 03. Resultado de la dimensión autoevaluación
(autoevaluación institucional)
Y la dimensión grado de estructura que
Impone el puesto (clima organizacional) 71

Figura N° 04. Resultado de la dimensión autoevaluación
(autoevaluación institucional)
Y la dimensión tipo de recompensa
(clima organizacional) 72

Figura N° 05. Resultado de la dimensión autoevaluación
(autoevaluación institucional)
Y la dimensión Consideración, agradecimiento
y apoyo (clima organizacional) 73

I. CAPÍTULO

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema.

Las necesidades de modernización nacional han planteado una serie de nuevos retos a los cuales tiene que hacer frente las instituciones educativas de educación básica regular dentro del contexto de la educación peruana. Se han propuesto y definido las directrices generales, políticas y diversos cursos de acción que enmarcan las tareas prioritarias que tienen como propósito u objetivo esencial la transformación en materia de educación de calidad. Se puede afirmar que tanto el crecimiento económico como el bienestar social de un país, dependen de la formulación de estrategias en el ámbito de la organización económica, así como del desarrollo de la ciencia y la tecnología y especialmente de la competitividad de sus instituciones educativas públicas. Aquellos países que han establecido un sistema de educación básica de alta competencia han logrado incorporarse a la dinámica de la ciencia y la tecnología en el panorama internacional.

La calidad en la educación básica regular siempre ha sido una problemática que ha generado controversias prácticamente en todos los países latinoamericanos, nuestro país no es ajeno a esta situación, en los últimos años las instituciones educativas desean convertirse en centros de calidad y están volcando todos sus esfuerzos para conseguirlo; para ello es necesario realizar algunos cambios para disminuir de alguna manera la baja calidad de la

educación que nos involucra a todos los educadores Sineace (2015).

La educación es la base del desarrollo de los países y contribuye a la formación integral de las personas, sin embargo, hablar de educación en el Perú implica temas que son motivo de debate, por ejemplo, habría que preguntarnos: ¿se aplica el nuevo enfoque por competencias en todas las instituciones educativas? ¿Qué porcentaje de la población termina sus estudios básicos? ¿Qué porcentaje de la población tiene acceso a los estudios superiores? Unesco (2015).

Así mismo la autoevaluación institucional es un proceso que permite conocer el diagnostico de las instituciones educativas, por ello en el contexto de mi realidad me he propuse a investigar la Autoevaluación Institucional y su relación con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad, 2018. a través de ella se conocen las fortalezas y debilidades que poseen los centros de estudio para poder plantear acciones de mejoras y convertirlas en instituciones que impartan una educación de calidad, más aún su importancia radica en poder realizarla en las instituciones de educación básica regular, ya que estas tienen una serie de carencias y deben convertirse en escuelas competitivas que brinden servicios educativos de calidad.

Por otra parte, el clima organizacional cumple un papel fundamental en el desarrollo de una institución educativa ya que de

ello ve depender su éxito o su fracaso. El comportamiento de un trabajador va depender de las percepciones que este tenga de los factores organizacionales existentes (Gómez, 2004). Alguno de los factores que afecta el clima organizacional en las instituciones educativas puede estar dado por insatisfacción monetaria, carga horaria, liderazgo positivo o negativo de los directivos, etc. El clima dentro de una institución puede cambiar con el tiempo y puede ser positivo o negativo, según la percepción de cada integrante de la institución.

En la actualidad, se espera que las instituciones educativas brinden servicios de calidad, para ello es necesario realizar una evaluación interna, denominada también autoevaluación la cual permite recopilar, sistematizar, analizar y valorar la información, para emitir juicios sobre la gestión escolar, con la finalidad de lograr el cambio.

Según el modelo de acreditación del Sistema Nacional de Evaluación Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (2015), existe una etapa previa al proceso de evaluación interna, que viene a ser la información y sensibilización a la comunidad educativa, para tomar la decisión de autoevaluación, conformar la comisión respectiva y comunicar a la entidad correspondiente el deseo de acreditarse.

En este sentido, resulta ser de importancia comprender la autoevaluación y sus etapas de mejora continua.

1.2. Formulación del problema.

1.2.1. General.

¿Qué relación existe entre la Autoevaluación Institucional con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad, 2018?

1.2.2. Específicos.

¿Qué relación existe entre la Autoevaluación Institucional con la autonomía individual en los docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad?

¿Qué relación existe entre la Autoevaluación Institucional con grado de estructura que impone el puesto en los docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad?

¿Qué relación existe entre la Autoevaluación Institucional con el tipo de recompensa en los docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad?

¿Qué relación existe entre la Autoevaluación Institucional con la consideración agradecimiento y apoyo en los docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad?

1.3. Objetivo de investigación

1.3.1. General

Establecer la relación que existe entre la Autoevaluación Institucional con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad, 2018.

1.3.2. Específicos.

Determinar la relación que existe entre la Autoevaluación Institucional con la autonomía individual en los docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad.

Determinar la relación que existe entre la Autoevaluación Institucional con grado de estructura que impone el puesto en los docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad.

Determinar la relación que existe entre la Autoevaluación Institucional con el tipo de recompensa en los docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad.

Determinar la relación que existe entre la Autoevaluación Institucional con la consideración agradecimiento y apoyo en los docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad.

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis.

1.4.1. General

Existe relación significativa entre la Autoevaluación Institucional con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad, 2018.

1.4.2. Específicos

Existe relación significativa entre la Autoevaluación Institucional con la autonomía individual en los docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad.

Existe relación alta entre la Autoevaluación Institucional con grado de estructura que impone el puesto en los docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad

Existe relación adecuada entre la Autoevaluación Institucional con el tipo de recompensa en los docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad.

Existe relación positiva entre la Autoevaluación Institucional con la consideración agradecimiento y apoyo en los docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad.

1.5. Variables.

1.5.1. Variable x: Autoevaluación institucional

Definición conceptual

Clifton Chadwick (2013) concibe la evaluación educacional como "el proceso de delineamiento, obtención y elaboración de información útil para juzgar posibilidades de decisión". Esta definición pone énfasis no sólo en el concepto de evaluación como juicio, sino también en el aspecto igualmente importante del fin con que se está juzgando. El fin es tomar decisiones, una actividad generalizada pero importante, fundamental en la operación, cambio, mejoramiento y continua renovación de un sistema educacional. La necesidad de tomar decisiones es particularmente significativa en el desarrollo de un modelo tecnológico.

Definición operacional

Dimensiones

Autoevaluación

1.5.2. Variable y: Clima organizacional

Definición conceptual

Brunet (2011) manifiesta que la medida múltiple de los atributos organizacionales considera el clima como un conjunto de características que describen una organización y la distinguen de otras en cuanto a sus productos fabricados o servicios ofrecidos, aspecto económico, organigrama, etc., considerando que son relativamente estables en el tiempo y que en cierta medida influyen y determinan el comportamiento de los empleados dentro de la organización, esta definición se apoya sobre bases fácilmente criticables, en cuanto a que se limita al estudio de la relación que existe entre el tamaño de una empresa y el rendimiento de sus empleados, a través del análisis de la tasa de rotación, el ausentismo y el número de accidentes, dejando a un lado la interpretación que el individuo hace de su situación en el trabajo causa directamente relacionada con su comportamiento.

Definición operacional

Dimensiones

Autonomía individual

Grado de estructura que impone el puesto

Tipo de recompensa

Consideración, agradecimiento y apoyo

1.6. Justificación e importancia.

En lo teórico; El presente trabajo es importante porque dará a conocer la relación que existe entre la autoevaluación institucional y el clima organizacional en la institución educativa tomada como objeto de estudio.

Vivimos en una sociedad globalizada, exigente, diferenciada, tanto individual como grupalmente, el avance tecnológico invade la sociedad, cada minuto los científicos añaden dos mil páginas a los conocimientos que posee la humanidad, a una persona le tomaría cinco años leer la información que se genera cada 24 horas, el conocimiento impreso se duplica cada ocho años y en los últimos treinta se ha generado más información que en los cinco mil anteriores. Frente a esta situación ya no es fundamental acumular o memorizar conocimientos, resulta imprescindible el avance del centro educativo con una innovación permanente que ofrezca respuestas educativas actualizadas, para ello resulta necesario evaluar su funcionamiento para tomar decisiones fundamentales y válidas. (Casanova, 2004, p.17).

Cuando se habla de la percepción de la organización y su medio ambiente de trabajo, se refiere al medio ambiente psicológico, es decir, a su sistema de filtro o estructuración perceptiva. De acuerdo a esa percepción los trabajadores de una empresa efectúan una descripción de los múltiples estímulos que se encuentran actuando sobre los mismos en el mundo del trabajo y que definen su situación laboral, esta atmósfera psicológica de

una organización se la designa como el clima organizacional para un individuo.

En el presente trabajo se abordará el clima organizacional, teniendo como objeto de estudio sus principales temáticas: orígenes, definiciones, relación con otros conceptos, teoría que lo sustenta, dimensiones y modelos de intervención. Como psicólogo es de gran motivación profesional y personal ahondar y profundizar en clima organizacional el cual ha sido un tema que ha cobrado gran importancia en el ámbito laboral, ya que sirve como referente de la percepción individual que se hagan los empleados del medio ambiente laboral de la organización y la descripción de sus propiedades, como su ambiente físico, características estructurales y ambiente social, representando una fuerte influencia en el comportamiento del trabajador, reacciones y sentimientos en su lugar de trabajo y en la productividad.

1.7. Viabilidad.

Como recursos de factibilidad

El presente proyecto se basa en una investigación cuantitativa y completa sobre todo lo referente a la autoevaluación institucional y su relación con el clima organizacional. Por lo tanto, el tipo de alcance de la investigación es descriptiva correlacional.

Materiales de la investigación

Para completar el proceso de investigación realizaremos unas encuestas auto evaluativas a cada una de las variables in objeto de estudio. El cuestionario de es anónimo ya que no lleva nombre, únicamente se preguntará lo necesario para realizar las tabulaciones.

La ejecución de las encuestas se las realizará con el previo consentimiento de los encuestados el cual será en un lapso breve.

El tema de investigación principal cuenta con el suficiente acceso de información primaria tanto en internet, revistas, libros, etc.

El presente trabajo de investigación se lo realizará en un corto plazo aproximadamente de 5 meses dentro del año 2018, por la ejecución de todos los procesos de investigación tales como: el planteamiento del problema, marco teórico, diseño de la investigación, tabulación y conclusiones.

Disponibilidad de Tiempo de los encuestados: Será en un tiempo breve, de manera que las preguntas de la encuesta son cerradas y de ejecución inmediata.

1.8. Limitaciones

En cuanto al objeto de estudio

Se considera a los actores involucrados al estudio y como una muestra representativa, lo actores involucrados directamente a la investigación.

En cuanto al enfoque

Es de carácter positivista centrado en el análisis cuantitativo y cualitativo.

En cuanto a la localización

No obstante, la trascendencia de los resultados de la investigación, la focalización del proceso obedece a razones del estudio.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
UNU
PUCALLPA - PERÚ

II. CAPÍTULO:

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes.

2.1.1. Internacional

Guirao (2012), en su tesis titulada Autoevaluación de centros educativos para la atención a la diversidad desde una perspectiva inclusiva. Universidad de Murcia (España). Para optar el grado de Doctor, concluye lo siguiente: Los resultados de este estudio empírico nos han permitido constatar los distintos hitos que se han ido alcanzando en el proceso de diseño y validación de nuestro Instrumento ACADI (Autoevaluación de Centros para la Atención a la Diversidad desde la Inclusión), herramienta que pretende ser un referente inequívoco para el correcto entendimiento de la educación inclusiva, generando procesos de reflexión colegiada y potenciando el establecimiento de una cultura evaluadora en los centros educativos con el objeto de identificar sus fortalezas y debilidades, desde las que proyectar planes de mejora y procesos de innovación tendentes a la configuración de escuelas cada vez más inclusivas.

Es momento, por tanto, de delimitar las principales conclusiones sobre el particular, tomando como referencia los objetivos específicos marcados al comienzo de nuestro trabajo:

La revisión bibliográfica y documental nos ha permitido identificar las principales dimensiones que configuran buena parte de los sistemas de indicadores e instrumentos de evaluación de centros educativos existentes. De este modo, hemos logrado configurar la estructura multidimensional que debe reunir un sistema de indicadores que pretende evaluar la calidad de la respuesta educativa a la diversidad del alumnado desde una perspectiva inclusiva.

Gómez (2011) en el Módulo curso académico Psicología Organizacional. Universidad Nacional Abierta y a Distancia (Bogotá). Menciona que: “La psicología organizacional antes conocida como Psicología industrial, se instituyó formalmente en América al empezar el siglo XX. Su fortalecimiento se dio a partir de la segunda guerra mundial debido a que se empezaron a abordar de manera sistemática temas como la selección de personas adecuadas y las formas de remuneración que se establecían”.

Edel, R., García, A. y Casiano, R. (2007). En su libro de investigación Clima y Compromiso Organizacional realizada en la Facultad de Pedagogía. Universidad Veracruzana (México). Concluye lo siguiente: Las

investigaciones sobre psicología organizacional fortalecieron el crecimiento de esta disciplina ampliando la cobertura de la misma hacia el bienestar laboral de los colaboradores, la forma como se originaban las motivaciones de los individuos, el tipo de valores que se desarrollaban y las relaciones interpersonales de los mismos dentro de las organizaciones. Los psicólogos comenzaron a interesarse en los problemas derivados del cansancio, la rutina y otros factores que afectan el buen desenvolvimiento laboral. Empezando a abordar otros campos que se interrelacionaban de forma constante como la capacidad de aprendizaje, la percepción, el estudio de la personalidad, la habilidad de liderazgo, el impacto de la personalidad y las características propias de un individuo, la forma en que se abordan problemas, el rendimiento, la actitud frente al trabajo y la fatiga laboral.

2.1.2. Nacional

Arroyo (2014), en su tesis Percepción de la autoevaluación en la calidad de la gestión educativa en docentes de educación secundaria del distrito de Huancayo. Universidad Nacional del Centro del Perú. Para optar el grado de Magister; Llega a las siguientes conclusiones:

- La autoevaluación de la calidad de la gestión educativa de los docentes de las instituciones educativas de

educación secundaria del distrito de Huancayo se encuentra en poco avance.

- El uso de la información se encuentra en inicio, la dirección institucional en poco avance y, el soporte al desempeño docente, el trabajo continuo con las familias y la comunidad y la infraestructura y recursos para el aprendizaje ya fueron logrados.

- Existen diferencias significativas en el nivel de percepción de la autoevaluación de la calidad de la gestión educativa de los docentes de las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Huancayo según tipo de institución educativa.

- No existen diferencias significativas en el nivel de percepción de la autoevaluación de la calidad de la gestión educativa de los docentes de las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Huancayo según sexo de los docentes.

Campos (2012), en su tesis Autoevaluación de una Institución Educativa de la región Callao. Universidad San Ignacio de Loyola. Para optar el grado de Maestro en educación concluye:

Se ha comprobado que los directores expresan, que los niveles de calidad se ubican en la escala como buenos en las dimensiones de liderazgo, planificación, procesos y

responsabilidad social, por mantener elevadas tasas de cumplimiento porcentual (60>% Cumplimiento <80%).

Los docentes manifiestan que el nivel de calidad es bueno en las dimensiones de procesos y responsabilidad social con tasas de cumplimiento porcentual (60>% Cumplimiento <80%). Los estudiantes consideran únicamente a la dimensión de procesos como favorable o aspecto positivo. Se comprueba que la mayoría de agentes señala a la dimensión procesos como la más favorable.

Aguado (2012). En su tesis Clima organizacional de una institución educativa de ventanilla según la perspectiva de los docentes. Universidad San Ignacio de Loyola. Para optar el grado de Maestro en Educación, llega a las siguientes conclusiones:

- Existe un nivel aceptable de clima organizacional según la perspectiva de los docentes en una institución educativa del distrito de Ventanilla. Es decir, los docentes consideran que su ambiente de trabajo les permite satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad educativa. Aunque no en el nivel óptimo que se requiere.

- Existe un nivel aceptable de clima organizacional en su dimensión estructura que tienen los docentes en una institución educativa del distrito de Ventanilla. Esto afirma que existe una perspectiva aceptable de los docentes de la

organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites, normas, obstáculos y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desempeño de su labor.

2.1.3. Local

Rodriguez (2016), realizo una investigación que tuvo como objetivo demostrar la relación que existe entre la autoevaluación institucional y el aprendizaje en estudiantes de Educación Primaria de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales ingresantes 2015 de la Universidad Nacional de Ucayali, cuya muestra fue de 164 estudiantes, con el procesamiento de datos se tuvo como resultados una relación significativa positiva entre el desempeño y calidad de aprendizajes que obtiene los estudiantes, que mediante el programa estadístico de PEARSON se obtuvo un nivel de r: 0.8734690 lo cual determina una relación positiva significativa alta entre la variable desempeño docente y aprendizaje. En la cual se acepto la Ha y se descarta Ho, donde la variable x se relaciona significativamente con la variable y.

2.2. Bases teóricas.

2.2.1. Autoevaluación institucional

a. Alineamiento a la evaluación institucional

En un primer momento se parte de la definición de Tyler, que propone evaluar al final de un trabajo o proceso con el objetivo de determinar si se han alcanzado los objetivos propuestos

inicialmente; es decir concretar que se ha logrado y que ha quedado pendiente de conseguir. (Tyler, 1942 y 1950, citado en Casanova, 2004, p.39).

La gran influencia del concepto de Tyler en las posteriores concepciones de la evaluación se debió a que era un concepto lógico, aceptable desde el punto de vista científico, y fácil de aplicar para los evaluadores de programas. (Carballo, 1990, citado en Velaz,C. Blanco, A. Segalerva, A. Del Moral, E. p.18).

Sin embargo, el modelo de Tyler fue objeto de críticas, atribuyéndole la falta de un auténtico componente evaluativo, ya que facilitaba más la evaluación de los objetivos que la obtención de juicios explícitos.

La evaluación es una actividad inherente a toda actividad humana intencional, por lo que debe ser sistemática, y su objetivo es determinar el valor de algo (Popham, 1990, citado en Fundación instituto de ciencias del hombre).

En la guía de evaluación del aprendizaje del Ministerio de Educación (2007). Dice que todos tenemos alguna idea quizá aproximada sobre evaluación, pero profesores y estudiantes sabemos que tenemos que ser evaluados. En tal sentido conceptúa a la evaluación de los aprendizajes como un proceso, mediante el cual se observa, recoge y analiza información relevante, del proceso de aprendizaje de los estudiantes, con la finalidad de reflexionar, emitir juicios de valor y tomar decisiones pertinentes y oportunas para optimizarlo.

El papel del sistema educativo es un tema que siempre ha sido cuestionado, el acceso al conocimiento es decisivo para participar activamente en los nuevos enfoques pedagógicos, por ello el tema eje para todos aquellos que estamos involucrados en educación es la evaluación, que se ha convertido en los últimos tiempos en un tema recurrente para los distintos estamentos que integran la vida escolar.

Para muchos es un tema de difícil solución y de difíciles acuerdos, pero sin duda nos compromete diariamente en los desafíos de esta hermosa tarea de educar. “El estudio de la evaluación constituye uno de los asuntos que son materia de preocupación para las ciencias pedagógicas” (Delgado, 2004, p. 19). La evaluación debe ser una tarea permanente de los docentes, mediante procesos cooperativos y compartidos, hasta llegar a una autoevaluación plena, pudiendo convertirse cada docente dentro de su tarea diaria en investigador.

“Lo fundamental en una evaluación, no es hacer evaluación, ni siquiera hacerla bien. Lo fundamental es conocer el papel que desempeña, la función que cumple, saber quién se beneficia de ella y en definitiva, al servicio de quien se pone” (Ruiz, 2004, p. 17).

b. Evaluación de Instituciones Educativas

La evaluación de los centros escolares es una práctica que se está incrementando en nuestro país a través del organismo especializado en este caso es el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y certificación de la calidad educativa SINEACE. En su página web en la sección “Quienes somos” dice: El Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa es el conjunto de normas y procedimientos estructurados e integrados funcionalmente, destinados a definir y establecer los criterios, estándares y procesos de evaluación, acreditación y certificación a fin de asegurar los niveles básicos de calidad que deben brindar las instituciones a las que se refiere la Ley General de Educación N° 28044.

Cuya finalidad es garantizar a la sociedad que las instituciones educativas públicas y privadas ofrezcan un servicio de calidad. Para ello recomienda acciones para superar las debilidades y carencias identificadas en los resultados de las autoevaluaciones y evaluaciones externas, con el propósito de optimizar los factores que inciden en los aprendizajes y en el desarrollo de las destrezas y competencias necesarias para alcanzar mejores niveles de calificación profesional y desempeño laboral.

Es bien sabido que la evaluación de centros escolares se puede realizar con distintos propósitos: acreditación, ordenamiento, rendición de cuentas, toma de decisiones sobre

incentivos y sanciones, mejora del centro escolar; es decir, al igual que los otros ámbitos de la educación y los sistemas educativos que hoy en día son objeto de evaluación, los centros escolares experimentan y enfrentan procesos de evaluación que pueden conducir tanto a la toma de decisiones “blandas” como “duras” (Ravela, 2006, citado en Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa 2009, p.5).

c. Características de la evaluación institucional

Ruiz, (2004, p. 29). Aluden las siguientes características para la evaluación de centros:

1) Cada centro tiene una historia propia e irrepetible, por ello es necesario centrarse en su contexto.

2) Se atiende a la calidad de procesos, el objetivo no solo es la comparación de resultados.

3) La participación de todos los componentes del centro es básica, sus aportaciones son la base para interpretar lo que sucede en el centro.

4) Se debe constatar métodos, ya que estamos ante fenómenos complejos que no se captan solo con instrumentos de una clase (cuantitativos o cualitativos).

d. Autoevaluación Institucional

La matriz y guía de autoevaluación de la gestión educativa de instituciones de Educación Básica Regular del Ipeba (2012). Considera que la autoevaluación es la reflexión que hacemos sobre nuestra gestión educativa, es decir, cómo nuestras acciones y procesos institucionales, pedagógicos y administrativos, se concentran en lograr que todos nuestros estudiantes alcancen la formación integral esperada.

El proceso de autoevaluación no evalúa a los docentes, estudiantes o directivos, sino que evalúa la evidencia, lo que se puede ver y probar, acerca de la capacidad que tiene la Institución, y las personas, para dirigir los procesos, recursos y toma de decisiones hacia la mejora continua del proceso de enseñanza-aprendizaje para lograr que los estudiantes alcancen las competencias en todas las áreas del currículo.

Con la autoevaluación se inicia un proceso de mejora continua en el que se identifica el nivel de logro de la gestión educativa de una Institución para implementarla de manera progresiva.

En este proceso de autoevaluación participan todos los miembros de la institución educativa, con una mirada común, más constructiva y reflexiva, lo que va permitir identificar colectivamente lo que se necesita atender de manera prioritaria y construir estrategias de mejora.

El aspecto más importante de la autoevaluación es que favorece la propia autorregulación, es decir, que a partir de la reflexión sobre nuestras prácticas es posible que empecemos a tomar el control sobre lo que necesitamos mejorar como equipo.

La autoevaluación nos permitirá saber en qué medida la gestión educativa de la institución se acerca a los estándares de calidad establecidos en la matriz de evaluación y que debemos hacer como Institución para superar las deficiencias identificadas y mantener los logros alcanzados.

La autoevaluación se realiza para lograr cuatro objetivos fundamentales:

- Identificar el nivel de la calidad de gestión educativa de la institución, de acuerdo a los estándares establecidos.
- Adquirir experiencia y aprendizaje institucional que permita la mejora continua de la gestión educativa.
- Elaborar el Plan de mejora que oriente a superar las debilidades encontradas.
- Implementar las mejoras y realizar su seguimiento y monitoreo.

e. La autoevaluación también brinda beneficios:

Permite identificar las fortalezas en la gestión de la institución educativa para sacar provecho de ellas al momento de implementar las estrategias de mejora.

Permite identificar aquellos aspectos que necesitamos mejorar, y a partir de ello, modificar estrategias,

reorientar nuestros esfuerzos y solicitar apoyos específicos a diversas instancias e instituciones, si fuese necesario.

Promueve una cultura de mejora, es decir, a partir de la autoevaluación realizada y de la información obtenida, se toman decisiones para implementar mejoras, las cuales será necesario volver a autoevaluar para ver si realmente se ha alcanzado el nivel logrado.

Favorece el trabajo en equipo y el establecimiento de nuevas formas de relaciones dentro de la Institución Educativa en torno a metas comunes.

Contribuye al empoderamiento como Institución y a que nos hagamos responsables de nuestro propio proceso de mejora.

Guerra (1993). Citado en Ruiz, (2004, p. 31) Argumenta que existen problemas que frenan los proyectos de autoevaluación:

- Carácter individualista de la función docente; El docente se siente autónomo y nadie puede decirle como hacer las cosas.
- Resistencia de algunos profesores a la ruptura de su intimidad.
- No conviene forzar a nadie a ser objeto de evaluación, de hacerlo, se perdería, a priori toda la eficacia de la misma (autoevaluación) en su potencialidad de transformación y cambio (Guerra, 1993, p. 31).
- Escasa motivación profesional; la falta de colaboración y continuas críticas en cuanto a su inutilidad y remuneración frente al

estímulo de la mejora profesional hace difícil iniciar, continuar y finalizar el proceso.

- Limitación de tiempo; el profesorado no dispone de horas libres para la autoevaluación, piensan que no tienen el tiempo suficiente para comprometerse con la actividad y son pocos los que están preparados.
- Falta de formación técnica; debido a la carencia de preparación pedagógica inicial.
- Ocultación de los problemas sustantivos; los problemas sustanciales se ocultan, cada uno afronta sus problemas. Los tres grandes focos que pueden dificultar la autoevaluación son: la jerarquía, autoridad y poder por niveles territoriales e individualidad.

Ipeba (2012) en su texto ¿Qué y cómo evaluamos la gestión de la institución educativa? Nos muestra qué se necesita para iniciar el proceso de autoevaluación:

Etapa previa

a) El director de la institución educativa lidera el proceso, esto garantiza que la autoevaluación progrese y culmine con éxito.

b) Se forma la comisión de autoevaluación con un equipo de personas, comprometidas y familiarizadas con el proceso, estas personas son las encargadas de organizar y conducir el proceso de autoevaluación. El equipo debe ser elegido y conformado con la participación de toda la comunidad educativa y debe tener el

respaldo de la Dirección, así como de los demás miembros de la comunidad educativa.

Las personas elegidas para esta comisión deben cumplir ciertas características:

• Capacidad para comunicarse de manera efectiva.

• Capacidad para el trabajo en equipo.

• Compromiso con la Institución Educativa.

• Ser reconocidos por sus cualidades profesionales y personales.

Luego de conformada la Comisión es necesario la familiarización con el proceso, metodología y herramientas para la autoevaluación, con el fin de contar con los conocimientos suficientes para dirigir la planificación y la ejecución de la autoevaluación con el mayor acierto.

c) Comunicar la decisión al organismo evaluador.

La sensibilización

La sensibilización es una actividad que se desarrollará permanentemente, mientras dure todo el proceso de autoevaluación; se orienta a generar y mantener en la comunidad educativa interés, motivación, voluntad y compromiso, con esta acción se busca involucrar y generar buena disposición mediante la información de los beneficios que se obtendrán con la autoevaluación y la comunicación permanente de los avances realizados por la

Comisión de autoevaluación. Esto significa que la dirección, docentes, estudiantes, padres de familia, y otros miembros de la comunidad educativa deben estar informados sobre el inicio del proceso.

Antes de organizar las actividades de sensibilización e información para el proceso de autoevaluación, se busca la opinión de los miembros de la comunidad a través de una ficha de recojo de opinión; esta información nos permitirá conocer cuáles son sus miedos, motivaciones, expectativas, ideas erróneas, dudas, entre otras. Con esta información podremos saber cuáles son los temas que debemos tratar y reforzar en las reuniones para que la comunidad comprenda mejor el proceso y tenga una actitud positiva hacia el mismo.

Pasos para realizar la autoevaluación

Ipeba (2012) Plantea que la autoevaluación se realiza siguiendo un conjunto de pasos y acciones organizadas en cuatro fases interrelacionadas e interdependientes entre sí.

Fase I: Preparación del proceso de autoevaluación

Esta fase tiene como objetivo preparar la autoevaluación, mediante acciones que generen un clima favorable al desarrollo del proceso.

Paso1: Planificamos y organizamos la autoevaluación

El objetivo de este paso es contar con un Plan de trabajo donde se precisen las acciones, los productos y las fechas en cada fase para

hacer el seguimiento y asegurar que se realicen en los tiempos estimados.

El Plan de trabajo nos permitirá visualizar los resultados a ser alcanzados, en qué plazo y la persona o instancia responsable de ejecutarlo.

Paso 2: Informamos y motivamos a la comunidad

Este paso está orientado a brindar información por parte de los integrantes de la comisión de autoevaluación a la comunidad educativa sobre quienes forman la comisión, ¿Qué es la autoevaluación?, que beneficios trae, tiempo estimado para el desarrollo del proceso, plan de trabajo, actividades y responsables; es decir la manera cómo se va llevar a cabo el proceso de autoevaluación, también, busca motivar la participación y compromiso de los diferentes actores.

Fase II: Identificación de fortalezas y aspectos por mejorar

Esta fase tiene como finalidad identificar las fortalezas y aspectos por mejorar de la institución educativa con respecto a cada uno de los factores contenidos en la Matriz de evaluación.

Paso 3: Recogemos la información necesaria

En este paso se recoge información de los actores educativos para ver cómo se encuentran en relación a los diferentes estándares y analizar los documentos que evidencian cómo han venido desarrollando la gestión institucional y pedagógica de la Institución Educativa.

Existen dos tipos de fuentes de información:

a) La opinión de los actores de la comunidad educativa; nos brindan información sobre la opinión de los actores con respecto a la calidad de los procesos.

b) Documentos de gestión educativa; nos informan sobre la calidad de los procedimientos a partir de evidencia documental.

Paso 4: Procesamos la información y reflexionamos sobre lo encontrado

a) Realizar el conteo

Después de haber recolectado las encuestas que han sido debidamente llenadas se realiza el conteo, luego se registra la información en un formato debe ser firmado por todos los miembros de la Comisión de Autoevaluación.

b) Calificación de preguntas, indicadores y estándares

Para realizar la calificación de preguntas, indicadores y estándares, se puede utilizar una herramienta informática o de lo contrario se puede procesar manualmente.

Fase III: Planificación de la mejora

Esta fase tiene como objetivo elaborar un Plan de mejora que oriente las acciones de la institución educativa para superar sus dificultades y mantener las buenas prácticas.

Paso 5: Elaboramos el Plan de mejora

Para elaborar el plan de mejora se hace uso de la información obtenida de la autoevaluación y se toma decisiones sobre las mejoras que se implementarán, las cuales serán de gran ayuda

para el logro de los objetivos propuestos y la mejora permanente del proceso de enseñanza-aprendizaje y el logro de la formación integral de todos los estudiantes.

Paso 6: Elaboramos el Informe de Autoevaluación

Una vez terminada la autoevaluación, la comisión de autoevaluación se reúne para reflexionar sobre el proceso y elabora sus conclusiones o lecciones aprendidas.

El informe de autoevaluación tiene como fin contar con un documento que sistematice el proceso y que dé cuenta de los resultados y de los compromisos de mejora que se han acordado y planificado. Por eso es importante que sea socializado con los demás miembros de la Institución Educativa.

El primer informe que se elabora se considera un Informe preliminar de autoevaluación y será de carácter interno.

Después de implementar el Plan de Mejora, y cuando se considere que se ha alcanzado los estándares, será el momento de elaborar el Informe de autoevaluación que deberá incluir los resultados del Plan de Mejora. Este informe será enviado a la entidad evaluadora correspondiente para solicitar una evaluación externa si es que se desea continuar con el proceso de acreditación.

Fase IV: Socialización

Paso 7: Difundimos el Informe de Autoevaluación.

Para socializar el Informe se desarrollan actividades dirigidas a los diferentes actores educativos con la finalidad de que conozcan los aspectos positivos y negativos de la institución y comprometerlos a

trabajar en equipo para el logro de los resultados establecidos en el Plan de mejora.

Las acciones a realizar pueden ser:

Presentación del informe y el plan de mejora a los actores educativos, donde se expongan los principales resultados.

Incorporar en la página web de la Institución Educativa el informe de autoevaluación y la dirección de correo electrónico para que la comunidad educativa se pueda comunicar para recibir mayor información.

Colocar carteles en la institución educativa que muestren los principales resultados planteados en el Plan de mejora.

2.2.2. Clima organizacional.

Tagiuri y Litwin (1968) citado en Uribe, (2014). Define al clima organizacional como el resultado de un conjunto de interpretaciones que realizan los miembros de una organización y que impactan en sus actitudes y motivación. Es por ello que el clima organizacional es una característica con una cierta estabilidad de la calidad del ambiente interno de una organización, la cual es experimentada por sus miembros, influye en su comportamiento y puede ser descrita en términos de valores de un particular conjunto de atributos o características de la organización.

El clima organizacional es la percepción que los miembros de una organización tienen de las características más inmediatas que les son significativas, que la describen y diferencian de otras

organizaciones. Estas percepciones influyen en el comportamiento organizacional (Rodríguez et al, 1999). Citado en Universidad de Viña del Mar. pág. 133).

Universidad de Viña del Mar (2006). El clima es una variable que se relaciona con la estructura, los procesos, las metas y objetivos de la empresa con las actitudes, comportamiento y desempeño en el trabajo de las personas. Su influencia sobre la motivación, el compromiso, la creatividad y el desempeño de las personas y los equipos de trabajo, hacen que se convierta en una herramienta estratégica fundamental para la gestión y el desarrollo organizacional en la empresa.

El clima organizacional es un factor determinante de los procesos organizativos, de gestión, cambio e innovación. Adquiere importancia porque repercute en los procesos y en los resultados de forma inmediata, lo cual incide directamente en la calidad del sistema y su desarrollo. Los cambios y las innovaciones en una organización son percibidos de forma particular por las personas; Un buen clima favorece la actitud de las personas para enfrentar situaciones de incertidumbre, minimizándose las implicancias negativas, que pudiera ocasionar el proceso de cambio. “Los gerentes “dormidos” pueden hacer mucho daño al clima organizacional y desmotivar a su personal” (Fischman, 2013, p.33).

a. Impacto en la organización

Según Marchant (Citado en Universidad de Viña del Mar 2006). Mientras más satisfactoria sea la percepción que las personas tienen del clima laboral en su empresa, mayor será el porcentaje de comportamientos funcionales que ellos manifiesten hacia la organización. Y mientras menos satisfactorio sea el clima, el porcentaje de comportamientos funcionales hacia la empresa es menor. Los esfuerzos que haga la empresa por mejorar ciertos atributos del clima organizacional deben retroalimentarse con la percepción que de ellos tienen las personas. Estas mejoras, mientras sean percibidas como tales, serían el antecedente para que los funcionarios aumenten la proporción de su comportamiento laboral en dirección con los objetivos organizacionales.

Según Gonçalves (2000), citado en Universidad de Viña del Mar (2006). El conocimiento del clima organizacional proporciona retroinformación sobre los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo realizar cambios planificados en las actitudes y conductas de los miembros y en la estructura organizacional, el clima organizacional influye en el comportamiento de los miembros, y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional.

b. Teorías que sustentan el Clima Organizacional

Brunet (2004), citado en Edel Navarro et al. (2007), manifiesta que existen dos grandes escuelas del pensamiento: escuela Gestalt y la escuela funcionalista.

La Escuela Gestalt, se centra en la organización de la percepción, entendida como el todo es mayor a la suma de sus partes. Esta corriente aporta dos principios de la percepción del individuo:

a) Captar el orden de las cosas tal como existen en el mundo.

b) Crear un nuevo orden a través de un proceso de integración a nivel del pensamiento.

Según la Gestalt, los sujetos comprenden el mundo que les rodea basándose en criterios percibidos e inferidos y se comportan en la forma en que ven el mundo. Es decir que la percepción del entorno es lo que influye en su comportamiento y se adapta a su medio porque no tiene otra opción.

Según la escuela funcionalista, el pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del ambiente que lo rodea y las diferencias individuales cobran importancia en la adaptación del mismo a su medio; es decir la persona que labora interactúa con su medio y participa en la determinación del clima de éste.

Brunet también manifiesta que la escuela gestaltista y la funcionalista en cuanto al estudio del clima organizacional, poseen un elemento en común que es el nivel de homeostasis (equilibrio) que los sujetos tratan de obtener en la institución que trabajan.

Las personas tienen la necesidad de informarse acerca de su medio de trabajo, a fin de conocer todo lo referente a la organización para alcanzar un nivel de equilibrio aceptable con el mundo que le rodea, cita como ejemplo: si una persona percibe hostilidad en el clima de su organización, tendrá tendencias a comportarse defensivamente de forma que pueda crear un equilibrio con su medio, ya que, para él dicho clima requiere un acto defensivo.

Martín y Colbs. (1998), citado en Edel Navarro et al. (2007), mencionan las siguientes escuelas:

Estructuralistas, humanistas, sociopolítica y crítica.

Los estructuralistas mencionan que el clima surge en el contexto de trabajo, se toma en cuenta el tamaño de la organización, la centralización, la toma de decisiones, el número de niveles jerárquicos de autoridad, el tipo de tecnología que se utiliza, la regulación del comportamiento individual; es decir se centra especialmente en los factores estructurales de naturaleza objetiva.

Los humanistas manifiestan que el clima es el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su medio ambiente y la interacción entre las características personales del individuo y las de la organización.

La escuela sociopolítica y crítica, afirma que el clima organizacional representa un concepto global que integra todos los componentes de una organización; se refiere a las actitudes

subyacentes, a los valores, a las normas y a los sentimientos que los profesores tienen ante su organización.

Existe la teoría de Likert que permite estudiar en términos de causa-efecto la naturaleza de los climas, además permite analizar el papel de las variables que conforman el clima que se observa.

Likert sostiene que en la percepción del clima organizacional influyen tres grupos de variables. La primera de ella son las causales referidas a: estructuras de la organización y su administración: reglas, decisiones, competencias y actitudes entre otras. Referente a las variables intermediarias, se tiene que estas reflejan el estado interno y la salud de una empresa educativa y constituyen los procesos organizacionales; al respecto se mencionan las siguientes: motivación, actitud, comunicación, toma de decisiones, entre otras. Las variables finales son el resultado obtenido de las dos anteriores e impacta fuertemente a la organización en la productividad, ganancias y pérdida (Brunet, 2004, citado en Edel Navarro et al. 2007, Pág.25).

c. Modelos de Clima Organizacional

Existen algunos modelos de clima organizacional en los cuales se muestran los elementos que la componen y la relación que existe dentro de una organización.

Modelo de Katz y Kahn

Es un modelo de sistemas de funcionamiento organizacional propuesto por Katz y Kahn (citado por Denison, 1991. Pág. 39) en Edel Navarro et al. (2007. Pág. 27).

Modelo de Anderson

Anderson (citado por Martín y colbs., 1998) en Edel Navarro et al. (2007. Pág. 28) propone el siguiente modelo interactivo apoyándose en la taxonomía de Tagiuri, basado en la teoría de sistemas en la cual muestra las dimensiones del ambiente y sus relaciones con el clima.

Modelo de Gibson y Colbs

Gibson y colbs. (Citado por Edel Navarro et al. 2007. Pág. 30) manifiestan que el clima organizacional se enlaza con la conducta humana, estructura y procesos de organización. Además, el clima va más allá de las dimensiones de las personas y de los grupos impactando directamente en el resultado del desempeño organizacional.

2.3. Definiciones conceptuales.

Autoevaluación.

La autoevaluación es un proceso transparente y participado de reflexión sobre la propia práctica que genera compromisos en los miembros de la comunidad educativa, con el objetivo de mejorar los procesos de aprendizaje y los logros escolares del alumnado y, en consecuencia, la actividad profesional docente y la organización escolar. (Sineace)

Asamblea.

Reunión numerosa de personas, de carácter transitorio, que delibera sobre un asunto, con el fin de discutir sobre el mismo únicamente, emitir un dictamen, resolver un problema o tomar una decisión. (Sineace)

Autoevaluación Institucional.

La autoevaluación institucional es un proceso de mirarse y ser mirado; de recibir y dar apoyo. Lograr su práctica en la cultura escolar es un reto, un compromiso, un desafío y una responsabilidad compartida por la comunidad educativa, con miras a reconocer aciertos que deben ser fortalecidos y falencias que deben ser superadas para mejorar la calidad del servicio educativo. (Ministerio de Educación de Ecuador, 2013)

Calidad.

Grado en que un conjunto de propiedades inherentes a un objeto que le confieren capacidad para satisfacer necesidades implícitas o explícitas. Por otro lado, la calidad de un producto o servicio es la percepción que el cliente

tiene del mismo, es una fijación mental del consumidor que asume conformidad con dicho producto o servicio y la capacidad del mismo para satisfacer sus necesidades. (Sineace)

Clima organizacional.

Clima organizacional es el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional.

Comunicación.

Grado en que se produce la comunicación entre las personas y los grupos. Cómo se produce el traslado de información interna y externa, entre los distintos sectores y dentro de cada sector.

Confianza.

Es la disposición de aquel se fía, es decir, cree en la palabra o en la promesa de alguien, o incluso que se confía, es decir, se entrega a él para los asuntos de mayor importancia.

Comunidad educativa.

Comunidad educativa es el conjunto de personas que forman parte, influyen y son afectadas por el ámbito educativo. (Sineace).

Debilidades.

Son situaciones o hechos externos a una institución y que pueden llegar a ser negativos para la misma.

Evaluación.

La evaluación es un proceso integral que permite valorar los resultados obtenidos en términos de los objetivos propuestos, acorde con los recursos utilizados y las condiciones existentes. (Sineace)

Fortalezas.

Son las capacidades especiales con que cuenta una institución

Institución Educativa Emblemática. Es una institución educativa de larga trayectoria y prestigio ganado a través de los años.

Sensibilización.

Hacer que una persona se dé cuenta de la importancia o el valor de una cosa, o que preste atención a lo que se dice o se pide. La sensibilización se asocia a los estímulos que nosotros podemos recibir a través de nuestros cinco sentidos (tacto, olfato, visión, audición y gusto) y que de algún modo activan a nuestro cerebro despertando emociones, generando sentimientos y logrando estimular una parte emocional de nosotros mismos. (Sineace)

Planificación.

Es la acción de elaborar y ejecutar un plan científicamente organizado y frecuentemente de gran amplitud, para obtener un objetivo determinado.

Planes de Mejora.

El plan de mejora es un instrumento para identificar y organizar las posibles respuestas de cambio a las debilidades encontradas en la autoevaluación institucional. (Sineace)

Socialización.

Es la transferencia de los medios de producción a la colectividad.

Motivación.

La motivación es, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía.

2.4. Bases epistémicos.

La educación es concebida como un proceso social mediado, básicamente por prácticas comunicativas que procuran la construcción de significaciones intersubjetivas y su correspondiente socialización y el desarrollo y la apropiación de diversas competencias exigidas por una sociedad determinada, por ello la crisis educativa en la cual se debate nuestro país, la cual está generando seres autómatas y alienados, con

antivalores; genera en nosotros los educadores, la obligación de pensar y proponer alternativas. Es así que desde la década de los 80 del siglo anterior se viene experimentando una propuesta educativa de filosofía para niños, a nivel mundial, y con especial énfasis, en América Latina, la cual viene teniendo éxito. En cuanto a nuestro país, la puesta en práctica de este Programa de filosofía para niños, es casi nula, máxime aún que desde el 2003, la filosofía ha sido eliminada del currículo oficial de la educación básica regular.

La globalización y para el caso del Perú, la aplicación de un modelo neoliberal inhumano, ha traído consecuencias negativas más que positivas en la educación que hoy los docentes tenemos que enfrentar, en vista a evitar que el paradigma alienante y consumista, siga automatizando y alienando a nuestros alumnos en todos los niveles educativos. La mayor preocupación, obviamente, es en cuanto a nuestros niños, quienes se ven día a día desarmados frente a la parafernalia tecnológica que incentiva el mito de lo moderno, de la moda, y del pensamiento operativo y funcional, antes que un pensamiento crítico, totalista, creativo y comprometido con su patria, con su comunidad y consigo mismo. Apelando al hecho histórico de que las crisis generan necesidades y nos obligan a pensar y proponer alternativas, desde la década de los 80 del siglo anterior se viene experimentando una propuesta educativa de filosofía para niños, a nivel mundial, la cual viene teniendo éxito, y con especial énfasis, en América Latina.

III. CAPÍTULO:

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

De acuerdo a los propósitos de la investigación y de la naturaleza de los problemas que interesa analizar, la investigación será de tipo básica porque está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y se preocupa de recoger información de la realidad. Avila (2002).

3.2. Nivel de investigación

De acuerdo a la rigurosidad de la investigación el estudio será de nivel descriptivo, porque tiene como objetivo determinar las características de un fenómeno, así como establecer relaciones entre algunas variables, en un determinado lugar o momento. Permite tener un conocimiento actualizado del fenómeno tal como se presente. Avila (2002).

3.3. Método de investigación

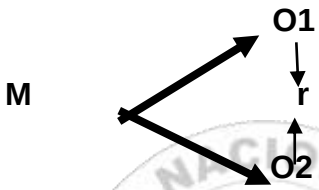
Para la investigación se tendrá en cuenta el método no experimental, porque el estudio no será manipulado y a la vez la muestra no recibirá el estímulo. Sampieri (2004).

3.4. Diseño y esquema de la investigación.

DESCRIPTIVO – CORRELACIONAL

Consiste en determinar el nivel de relación del comportamiento de dos o más muestras referido a las variables, fenómenos o eventos, porque tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables (Hernández et al. 2014, p. 93)

Representación del Modelo:



Dónde:

M = Muestra

O1 = Observación 1: Variable: Autoevaluación institucional

O2 = Observación 2: Variable: Clima organizacional

r = Coeficiente de correlación de las variables

Además, es de corte transaccional o transversal, porque recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede (Hernández et al. 2014, p.154).

3.5. Población y muestra.

3.5.1. Población

La población, objeto de estudio, está constituido por todos los docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad. Esto quiere decir es una población muestral. Como lo muestra el siguiente cuadro:

TABLA N° 01. POBLACIÓN EN ESTUDIO

INSTITUCION	Director	Sub director	Docente	Total
I.E. N° 64108 José Carlos Mariátegui	1	1	64	66

Fuente: Cap -2018

3.5.2. Muestra

Son todos los docentes del objeto de estudio determinados de manera intencional y globalizada.

Entonces la muestra en n: 66, según su muestreo es probabilístico por que todos los sujetos por conveniencia del investigador poseen características para su investigación, y para una mayor confiabilidad de los resultados se trabajo con el 100% de la población.

3.5.3. Tipo de muestreo

Este tipo de muestreo no sigue el proceso aleatorio, por lo que no tiene las características de los otros ni mucho menos puede considerarse que la muestra sea representativa de una población. Se caracteriza porque el investigador selecciona su muestra siguiendo algunos criterios identificados para los fines del estudio que le interesa realizar.

Entre estos tipos de muestreo se cita el “intencional” o “por conveniencia”, en el que el investigador decide según sus objetivos, los elementos que integrarán la muestra, considerando aquellas unidades supuestamente “típicas” de la población que desea conocer (Canales et al., 1989).

3.6. Instrumentos de recolección de datos.

Instrumentos. Son medios de ejecución y registro de la actividad se implementan y se administran en base a la definición operativa de las variables, sus dimensiones e indicadores los indicadores se desarrollan a través de los ítems que son proposiciones o interrogantes.

Según las etapas del proceso investigativo, las técnicas e instrumentos de mayor uso son las siguientes:

a. Para recolección de datos

Encuesta

Encuesta con el instrumento cuestionario, de tipo escala de Likert, para ambas variables: Autoevaluación Institucional y Clima

Organizacional. El cuestionario de la primera variable consta de 20 preguntas y el cuestionario de la segunda variable consta de 20 preguntas ambas con respuestas de alternativa múltiple considerando la siguiente escala de valoración.

Los cuestionarios fueron elaborados teniendo en cuenta las dimensiones y los indicadores de las variables. Para la variable Autoevaluación Institucional se adaptó el modelo del IPEBA, ya que la Institución Educativa José Carlos Mariátegui para realizar la autoevaluación teniendo en cuenta el modelo mencionado. Para la variable Clima Organizacional se adaptó el modelo propuesto por el SINEACE.

Para ello se realizará la validez de los instrumentos por juicios de expertos.

Determinaremos la confiabilidad con alfa de CROMBACH.

Realizaremos tablas resúmenes de los cuales se generará gráficos estadísticos, los mismos que contarán con sus respectivas interpretaciones.

Antes de ello se realizó la validez de los instrumentos por juicios de expertos.

Para determinar la confiabilidad del instrumento se empleó la técnica estadística con el alfa de CROMBACH.

TABLA N°02: VALIDACIÓN DE EXPERTOS DE LA ENCUESTA A LOS DOCENTES

EXPERTOS DE VALIDACIÓN	Relación entre la variable y las dimensiones					Relación entre la dimensión y el indicador					Relación entre el indicador y el ítems					Relación entre el ítems y la opción de respuesta					Puntaje
	VALORACION																				
	MD	D	R	B	MB	MD	D	R	B	MB	MD	D	R	B	MB	MD	D	R	B	MB	
Dr. HÉCTOR JOSÉ QUISPE CERNA					X					X					X					X	81-100%
Dra. LLESICA SORIA RAMIREZ				X					X					X					X		61-80%
Dra. FREYSI LILIAN LING VILLACREZ					X					X					X					X	81-100%

Fuente: juicio de expertos

Interpretación

Dada la validez de los instrumentos por juicio de expertos, donde el cuestionario obtuvo un valor entre el 81 al 100%, podemos deducir que los expertos consideran que el instrumento de medición es aplicable y excelente.

Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad de la encuesta se realizó mediante el análisis de confiabilidad, se validó los instrumentos aplicando una prueba piloto a docentes de la Institución Educativa Melitón Carbajal a (10) en forma independiente a través del coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach.

La fórmula de Alfa de Cronbach:

Donde:

K: Numero de ítems

ΣVi: Suma de las varianzas

Vt: Varianza de total

α: Nivel de confiabilidad

$$\alpha = \frac{K}{K-1}\left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt}\right]$$

TABLA N° 03: NIVEL DE CONFIABILIDAD-AUTOEVALAUCION INSTITUCIONAL

DIMENSIONES	COEFICIENTE ALFA	N° DE ÍTEMS	NIVEL DE CONFIABILIDAD
Autoevaluación institucional	0.973	20	PERTINENTE

Fuente: procesamiento de datos ALFA DE CRONBACH

K	20
ΣVi	67.05487
Vt	1204.76
SECCION 1	1.01408
SECCION 2	0.94435

ABSOLUTO S2	0.94435
A	0.95765

El valor del Alpha de Cronbach de 0.9 es considerada aceptable para poder usar este instrumento para el desarrollo de la investigación.

TABLA N° 04: NIVEL DE CONFIABILIDAD-CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSIONES	COEFICIENTE ALFA	N° DE ÍTEMS	NIVEL DE CONFIABILIDAD
Autonomía individual	0.973	05	PERTINENTE
Grado de estructura que impone el puesto	0.734	05	PERTINENTE
Tipo de recompensa	0.973	05	PERTINENTE
Consideración, agradecimiento y apoyo	0.957	05	

Fuente: procesamiento de datos ALFA DE CRONBACH

K	20
ΣVi	67.0506
Vt	1320.87
SECCION 1	1.013198
SECCION 2	0.933224
ABSOLUTO S2	0.941445
A	0.94595

El valor del Alpha de Cronbach de 0.9 es considerada aceptable para poder usar este instrumento para el desarrollo de la investigación.

3.7. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.

a) Sistematización estadística de la información.

Consolidación de las informaciones con los datos brutos

Elaboración de las tablas y representaciones estadísticas.

Elaboración de los estadígrafos descriptivos: de resumen, de dispersión, de distribución, coeficientes o ratios.

Elaboración del índice de correlación no paramétrica entre las variables o dimensiones según la significancia del PEARSON y SPERMAN.

b) Prueba Estadística

Se caracteriza por el nivel de medición es generalmente ordinal, nominal o de variables cualitativas, la población es de distribución libre y son más fáciles de calcular.

Se empleo el programa de Pearson y SPERMAN ya que son pruebas estadísticas no paramétrica o de distribución libre. Es apropiada cuando los datos obtenidos son de nivel nominal, ordinal o de variable cualitativa es decir que en lugar de medir puntajes de los sujetos se asignan o agrupan los sujetos en dos o más categorías de las variables. Es aplicable fácilmente para grupos pequeños, con no menor de 20 sujetos. Avila (2002).

c) Análisis, Interpretación y Juicio Crítico sobre la información.

Análisis de los resultados en los cuadros, tablas o gráficas estadísticas por comparación o priorización según nivel y tipo de investigación.

Interpretación, que consiste en la emisión de juicios sobre los resultados del análisis, crítico, reflexivo.

Juicio crítico, reflexión epistemológica e interpretativa sobre los resultados.

IV. CAPÍTULO:

RESULTADOS

4.1. Resultado de las variables en estudio.

Después de aplicar los instrumentos tanto de la variable x (autoevaluación institucional) y de la variable y (clima organizacional), se procedió analizar los datos, los cuales se representan a través de tablas y gráficos que a continuación se presentan:

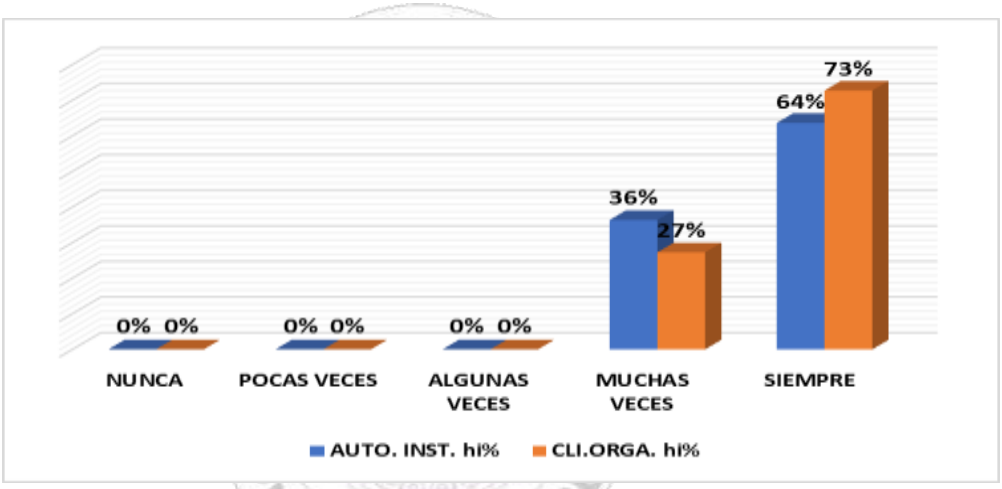


CUADRO N° 01: RESULTADOS DE LAS VARIABLES EN ESTUDIO

	AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL				CLIMA ORGANIZACIONAL			
ESCALA	**fi**	**FI**	**hi%**	**HI%**	**fi**	**FI**	**hi%**	**HI%**
NUNCA	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
POCAS VECES	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
ALGUNAS VECES	0	0	0%	36%	0	0	0%	0%
MUCHAS VECES	24	24	36%	100%	18	18	27%	27%
SIEMPRE	42	66	64%	100%	48	66	73%	100%
TOTAL	66		100%		66		100%	

Fuente: aplicación del cuestionario 1 y 2

FIGURA N° 01: RESULTADOS DE LAS VARIABLES EN ESTUDIO



Fuente: cuadro 1

INTERPRETACIÓN

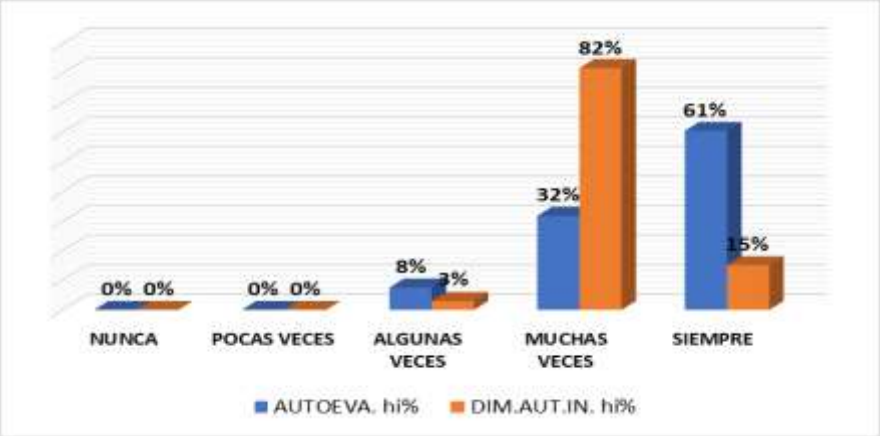
En la presente figura nos muestra que del 100% entre directores y docentes aplicados la encuesta un 64% en autoevaluación institucional y un 73% en clima organización acotan que siempre que ambas variables en estudia están estrechamente relacionadas, mientras muchas veces en un 36% en autoevaluación institucional y un 27% en clima institucional determina que se produce dicha relación, por lo tanto existe una relación significativa entre el autoevaluación institucional y clima institucional de la de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad.

CUADRO N° 02: RESULTADOS DE LAS DIMENSIONES AUTOEVALUACIÓN (AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL) Y LA DIMENSIÓN AUTONOMÍA INDIVIDUAL (CLIMA ORGANIZACIONAL)

	AUTOEVALUACION				AUTONOMIA INDIVIDUAL			
ESCALA	**fi**	**FI**	**hi%**	**HI%**	**fi**	**FI**	**hi%**	**HI%**
NUNCA	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
POCAS VECES	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
ALGUNAS VECES	5	5	8%	8%	2	2	3%	3%
MUCHAS VECES	21	26	32%	39%	54	56	82%	85%
SIEMPRE	40	66	61%	100%	10	66	15%	100%
TOTAL	66		100%		66		100%	

Fuente: aplicación de la encuesta 1 y 2.

FIGURA N° 02: RESULTADOS DE LAS DIMENSIONES AUTOEVALUACIÓN (AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL) Y LA DIMENSIÓN AUTONOMÍA INDIVIDUAL (CLIMA ORGANIZACIONAL)



Fuente: cuadro N° 02

INTERPRETACIÓN

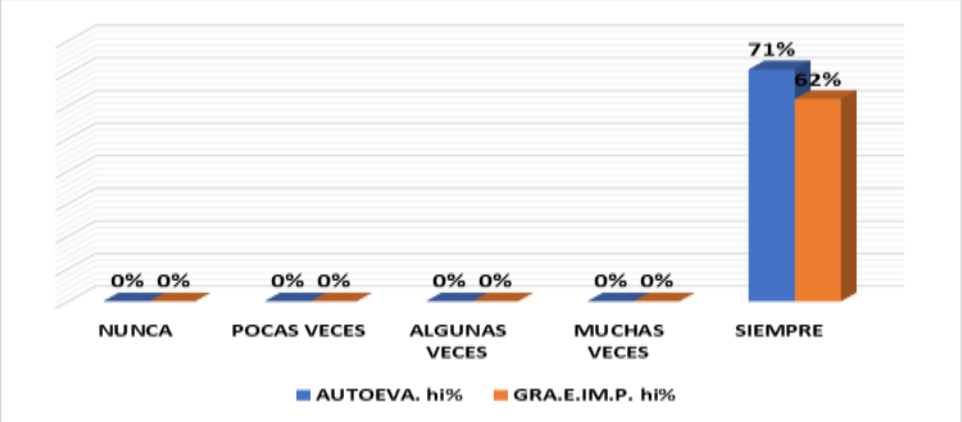
En la siguiente figura nos muestra que de 60 entre directores y docentes encuestados el 61% en la dimensión autoevaluación y un 15% con respecto a la dimensión autonomía individual determinan que siempre existe una relación significativamente entre ambas dimensiones mientras que en una escala de muchas veces existe relación entre ambas variables es 82% en autonomía individual y un 32% en autoevaluación.

CUADRO N° 03: RESULTADOS DE LAS DIMENSIONES AUTOEVALUACIÓN (AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL) Y LA DIMENSIÓN GRADO DE ESTRUCTURA QUE IMPONE EL PUESTO (CLIMA ORGANIZACIONAL)

	AUTOEVALUACION				GRADO DE ESTRUCTURA QUE IMPONE EL PUESTO			
ESCALA	**fi**	**FI**	**hi%**	**HI%**	**fi**	**FI**	**hi%**	**HI%**
NUNCA	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
POCAS VECES	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
ALGUNAS VECES	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
MUCHAS VECES	47	47	71%	71%	41	41	62%	62%
SIEMPRE	19	66	29%	100%	25	66	38%	100%
TOTAL	66		100%		66		100%	

Fuente: encuesta aplicada 1 y 2.

FIGURA N° 03: RESULTADOS DE LAS DIMENSIONES AUTOEVALUACIÓN (AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL) Y LA DIMENSIÓN GRADO DE ESTRUCTURA QUE IMPONE EL PUESTO (CLIMA ORGANIZACIONAL)



Fuente: cuadro N° 03.

INTERPRETACIÓN

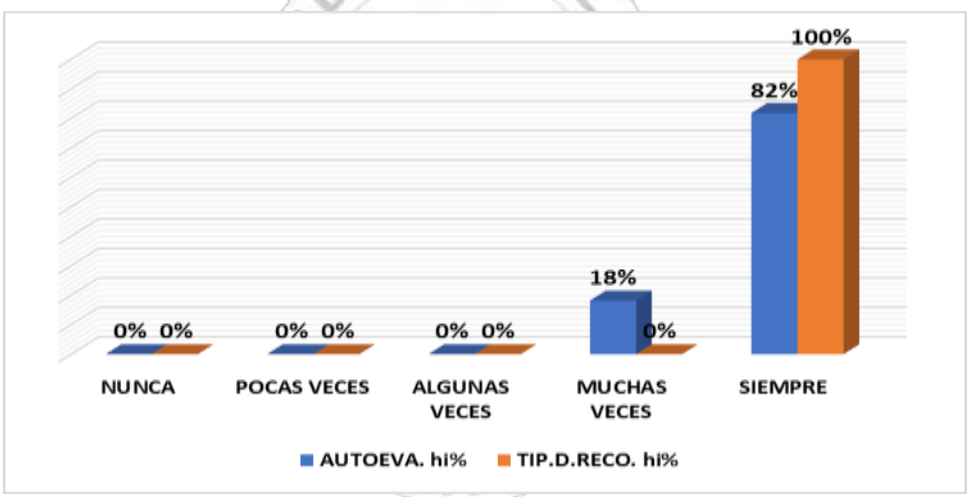
En la figura se puede descifrar que el 62% en la dimensión autoevaluación y 71% en grado de estructura que impone el puesto opinan que siempre, por lo tanto, se puede evaluar que existe una relación significativa entre las dimensiones en estudio con respecto a las variables estudiadas en la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui Padre Abad.

CUADRO N° 04: RESULTADOS DE LAS DIMENSIONES AUTOEVALUACIÓN (AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL) Y LA DIMENSIÓN TIPO DE RECOMPENSA (CLIMA ORGANIZACIONAL)

	AUTOEVALUACION				TIPO DE RECOMPENSA			
ESCALA	fi	FI	hi%	HI%	fi	FI	hi%	HI%
NUNCA	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
POCAS VECES	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
ALGUNAS VECES	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
MUCHAS VECES	12	12	18%	18%	0	0	0%	0%
SIEMPRE	54	66	82%	100%	66	66	100%	100%
TOTAL	66		100%		66		100%	

Fuente: encuesta aplicada 1 y 2.

FIGURA N° 04: RESULTADOS DE LAS DIMENSIONES AUTOEVALUACIÓN (AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL) Y LA DIMENSIÓN TIPO DE RECOMPENSA (CLIMA ORGANIZACIONAL)



Fuente: cuadro N° 04.

INTERPRETACIÓN

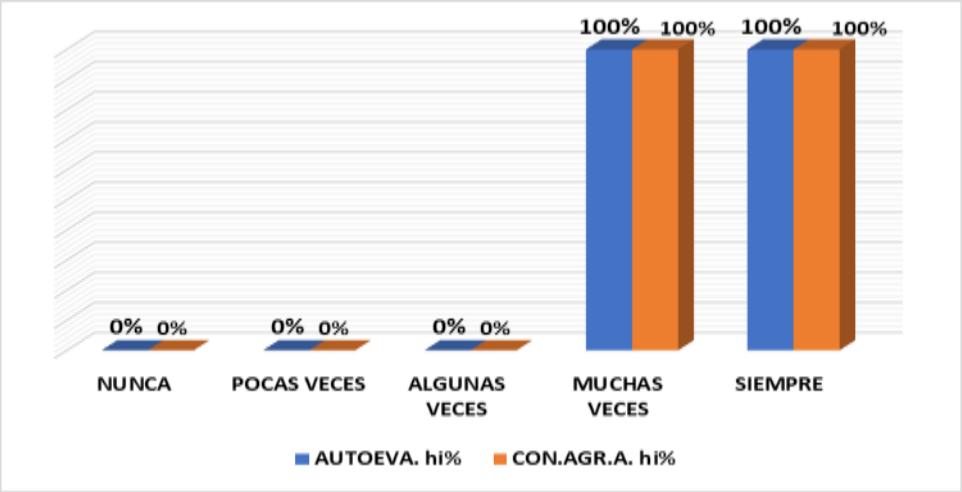
En la figura mostrada podemos determinar que el 100% entre autoridades y docentes en la dimensión tipo de recompensa y un 82% en la dimensión autoevaluación descifran que siempre ambas dimensiones tan relacionadas con la calidad en la enseñanza-aprendizaje, por lo tanto, se puede evaluar que existe una relación significativa entre las dimensiones en estudio.

CUADRO N° 05: RESULTADOS DE LAS DIMENSIONES AUTOEVALUACIÓN (AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL) Y LA CONSIDERACIÓN, AGRADECIMIENTO Y APOYO (CLIMA ORGANIZACIONAL

	AUTOEVALUACION				CONSIDERACION, AGRADECIMIENTO Y APOYO			
ESCALA	**fi**	**FI**	**hi%**	**HI%**	**fi**	**FI**	**hi%**	**HI%**
NUNCA	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
POCAS VECES	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
ALGUNAS VECES	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
MUCHAS VECES	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
SIEMPRE	66	66	100%	100%	66	66	100%	100%
TOTAL	66		100%		66		100%	

Fuente: encuesta aplicada 1 y 2.

FIGURA N° 05: RESULTADOS DE LAS DIMENSIONES AUTOEVALUACIÓN (AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL) Y LA CONSIDERACIÓN, AGRADECIMIENTO Y APOYO (CLIMA ORGANIZACIONAL



Fuente: cuadro N° 05.

INTERPRETACIÓN

Según la figura mostrada podemos descifrar que el 100% de encuestados tanto en la escala siempre y muchas veces existe un nivel de respuesta significativa por lo tanto la dimensión autoevaluación como la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo están estrechamente relacionadas con la calidad de enseñanza aprendizaje.

4.2. Contrastación de la hipótesis

4.2.1. Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre la Autoevaluación Institucional con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad, 2018.

Ho: No existe relación significativa entre la Autoevaluación Institucional con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad, 2018.

Valor de la r de Pearson y la significación

		VAR00001	VAR00002
Autoevaluación institucional	Pearson Correlation	1	,770(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	56	66
Clima organizacional	Pearson Correlation	,770(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	66	66

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Decisión Estadística

Puesto que la significación es menor que el nivel de significancia (.000< 0,05), en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación (Ha) y se rechaza la Hipótesis nula (Ho).

Conclusión Estadística

Se concluye que la autoevaluación institucional se relaciona directa y significativamente con el clima organizacional. (r=0,00).

4.2.2. Hipótesis especificas: Hipótesis especifica 1.

Ha. Existe relación significativa entre la Autoevaluación Institucional con la autonomía individual en los docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad.

Ho: No existe relación significativa entre la Autoevaluación Institucional con la autonomía individual en los docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad.

Valor de la r de Pearson y la significación

		VAR00001	VAR00002
Autoevaluacion institucional	Pearson Correlation	1	,805(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	66	66
Autonomía individual	Pearson Correlation	,805(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	66	66

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Decisión Estadística

Puesto que la significación es menor que el nivel de significancia (.000< 0,05), en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación (Ha) y se rechaza la Hipótesis nula (Ho).

Conclusión Estadística

Se concluye que la autoevaluación institucional se relaciona directa y significativamente con la autonomía individual (r=0,00).

Hipótesis especifica 2.

Ha: Existe relación alta entre la Autoevaluación Institucional con grado de estructura que impone el puesto en los docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad.

Ho: No Existe relación alta entre la Autoevaluación Institucional con grado de estructura que impone el puesto en los docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad.

Valor de la r de Pearson y la significación

		VAR00001	VAR00002
Autoevaluación Institucional	Pearson Correlation	1	,684(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	66	66
Grado de estructura que impone el puesto	Pearson Correlation	,684(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Decisión Estadística

Puesto que la significación es menor que el nivel de significancia (.000< 0,05), en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación (Ha) y se rechaza la Hipótesis nula (Ho).

Conclusión Estadística

Se concluye que la Autoevaluación Institucional se relaciona directa y significativamente con el Grado de estructura que impone el puesto en los docentes de la Institución Educativa con un grado de: (r=0,00).

Hipótesis especifica 3.

Ha: Existe relación adecuada entre la Autoevaluación Institucional con el tipo de recompensa en los docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad.

Ho: No existe relación adecuada entre la Autoevaluación Institucional con el tipo de recompensa en los docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad.

Valor de la r de Pearson y la significación

		VAR00001	VAR00002
Cumplimiento de la calendarización planificada	Pearson Correlation	1	,691(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	66	66
Desempeño docente	Pearson Correlation	,691(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	66	66

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Decisión Estadística

Puesto que la significación es mayor que el nivel de significancia (.845> 0,05), en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación (Ho) y se rechaza la Hipótesis alterna (Ha).

Conclusión Estadística

Se concluye que la autoevaluación institucional se relaciona directa y significativamente tipo de recompensa en los docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad (r=0,00).

Hipótesis especifica 4.

Ha: Existe relación positiva entre la Autoevaluación Institucional con la consideración agradecimiento y apoyo en los docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad.

Ho: No existe relación positiva entre la Autoevaluación Institucional con la consideración agradecimiento y apoyo en los docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad.

Valor de la r de Pearson y la significación

		VAR00001	VAR00002
autoevaluación institucional	Pearson Correlation	1	,691(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	66	66
consideración agradecimiento y apoyo	Pearson Correlation	,691(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	66	66

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

PUCALLPA - PERÚ

Decisión Estadística

Puesto que la significación es mayor que el nivel de significancia (.845> 0,05), en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación (Ha) y se rechaza la Hipótesis nula (Ho).

Conclusión Estadística

Se concluye que la autoevaluación institucional se relaciona directa y significativamente con la consideración agradecimiento y apoyo (r=0,00).

Resumen de correlación

R	Autonomía individual	Grado de estructura que impone el puesto	Tipo de recompensa	Consideración, agradecimiento y apoyo	DECISIÓN
Autoevaluación institucional	**0.245267582**	**0.124012528**	**-0.110245629**	**0.124267898**	Correlación Positiva significativa
Clima organizacional	**0.073664967**	**-0.079589063**	**0.040867301**	**0.073655512**	Correlación Positiva significativa

Fuente: programa estadístico de Pearson

$$r = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\left[n\sum x^2 - \left(\sum x\right)^2\right]\left[n\sum y^2 - \left(\sum y\right)^2\right]}}$$

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN	INTERPRETACIÓN
De ± 0,96 a ± 1,00	Correlación perfecta
De ± 0,85 a ± 0,95	Correlación fuerte
De ± 0,70 a ± 0,84	**Correlación significativa**
De ± 0,50 a ± 0,69	Correlación moderada

De ± 0,20 a ± 0,49	Correlación débil
De ± 0,10 a ± 0,19	Correlación muy débil
De ± 0,00 a ± 0,09	Correlación nula o inexistente

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
UNU
PUCALLPA - PERÚ

V. CAPÍTULO:

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. En función a las bases teóricas

Los resultados obtenidos nos reflejan mayor relación con las aportaciones del Tyler, que propone evaluar al final de un trabajo o proceso con el objetivo de determinar si se han alcanzado los objetivos propuestos inicialmente; es decir concretar que se ha logrado y que ha quedado pendiente de conseguir. (Tyler, 1942 y 1950, citado en Casanova, 2004, p.39).

La gran influencia del concepto de Tyler en las posteriores concepciones de la evaluación se debió a que era un concepto lógico, aceptable desde el punto de vista científico, y fácil de aplicar para los evaluadores de programas. (Carballo, 1990, citado en Velaz,C. Blanco, A. Segalerva, A. Del Moral, E. p.18).

Sin embargo, el modelo de Tyler fue objeto de críticas, atribuyéndole la falta de un auténtico componente evaluativo, ya que facilitaba más la evaluación de los objetivos que la obtención de juicios explícitos.

La evaluación es una actividad inherente a toda actividad humana intencional, por lo que debe ser sistemática, y su objetivo es determinar el valor de algo (Popham, 1990, citado en Fundación instituto de ciencias del hombre).

El papel del sistema educativo es un tema que siempre ha sido cuestionado, el acceso al conocimiento es decisivo para participar activamente en los nuevos enfoques pedagógicos, por ello el tema eje para todos aquellos que estamos involucrados en educación es la evaluación, que se ha convertido en los últimos tiempos en un tema recurrente para los distintos estamentos que integran la vida escolar.

5.2. En función a los antecedentes de estudio

Después de haber realizado el análisis estadístico con la intención de dar respuesta a los problemas de investigación propuestas podemos relacionar el trabajo de investigación con los siguientes investigadores: Guirao (2012), en su tesis titulada Autoevaluación de centros educativos para la atención a la diversidad desde una perspectiva inclusiva. Universidad de Murcia (España). Para optar el grado de Doctor, concluye lo siguiente: Los resultados de este estudio empírico nos han permitido constatar los distintos hitos que se han ido alcanzando en el proceso de diseño y validación de nuestro Instrumento ACADI (Autoevaluación de Centros para la Atención a la Diversidad desde la Inclusión), herramienta que pretende ser un referente inequívoco para el correcto entendimiento de la educación inclusiva, generando procesos de reflexión colegiada y potenciando el establecimiento de una cultura evaluadora en los centros educativos con el objeto de identificar sus fortalezas y debilidades, desde las que proyectar planes de mejora y procesos de innovación tendentes a la configuración de escuelas cada vez más inclusivas.

De igual manera el investigador: Campos (2012), en su tesis Autoevaluación de una Institución Educativa de la región Callao. Universidad San Ignacio de Loyola. Para optar el grado de Maestro en educación concluye:

Se ha comprobado que los directores expresan, que los niveles de calidad se ubican en la escala como buenos en las dimensiones de liderazgo, planificación, procesos y responsabilidad social, por mantener elevadas tasas de cumplimiento porcentual (60>% Cumplimiento <80%).

Los docentes manifiestan que el nivel de calidad es bueno en las dimensiones de procesos y responsabilidad social con tasas de cumplimiento

porcentual (60>% Cumplimiento <80%). Los estudiantes consideran únicamente a la dimensión de procesos como favorable o aspecto positivo. Se comprueba que la mayoría de agentes señala a la dimensión procesos como la más favorable.

5.3. En función al problema y la hipótesis de investigación

Con los resultados obtenidos podemos asegurar que:

Decisión Estadística: Puesto que la significación es menor que el nivel de significancia (.000< 0,05), en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación (Ha) y se rechaza la Hipótesis nula (Ho).

Conclusión Estadística: Se concluye que la autoevaluación institucional se relaciona directa y significativamente con el clima organizacional. (r=0,00).

En función: Hipótesis especifica 1.

Decisión Estadística: Puesto que la significación es menor que el nivel de significancia (.000< 0,05), en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación (Ha) y se rechaza la Hipótesis nula (Ho).

Conclusión Estadística: Se concluye que la autoevaluación institucional se relaciona directa y significativamente con la autonomía individual (r=0,00).

En función: Hipótesis especifica 2.

Decisión Estadística: Puesto que la significación es menor que el nivel de significancia (.000< 0,05), en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación (Ha) y se rechaza la Hipótesis nula (Ho).

Conclusión Estadística: Se concluye que la Autoevaluación Institucional se relaciona directa y significativamente con el Grado de estructura que impone el puesto en los docentes de la Institución Educativa con un grado de: (r=0,00).

En función: Hipótesis especifica 3.

Decisión Estadística: Puesto que la significación es mayor que el nivel de significancia (.845> 0,05), en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación (Ho) y se rechaza la Hipótesis alterna (Ha).

Conclusión Estadística: Se concluye que la autoevaluación institucional se relaciona directa y significativamente tipo de recompensa en los docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad (r=0,00).

En función: Hipótesis especifica 4.

Decisión Estadística: Puesto que la significación es mayor que el nivel de significancia (.845> 0,05), en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación (Ha) y se rechaza la Hipótesis nula (Ho).

Conclusión Estadística: Se concluye que la autoevaluación institucional se relaciona directa y significativamente con la consideración agradecimiento y apoyo (r=0,00).

CONCLUSIONES

Culminada la investigación se concluye que:

En función al problema general como lo muestra la figura y tabla 1, muestra que del 100% entre directores y docentes aplicados la encuesta un 64% en autoevaluación institucional y un 73% en clima organización acotan que siempre que ambas variables en estudia están estrechamente relacionadas, mientras muchas veces en un 36% en autoevaluación institucional y un 27% en clima institucional determina que se produce dicha relación, por lo tanto existe una relación significativa entre el autoevaluación institucional y clima institucional de la de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad.

En cuanto a las dimensiones como lo muestra la figura y cuadro 2, nos muestra que de 60 entre directores y docentes encuestados el 61% en la dimensión autoevaluación y un 15% con respecto a la dimensión autonomía individual determinan que siempre existe una relación significativamente entre ambas dimensiones mientras que en una escala de muchas veces existe relación entre ambas variables es 82% en autonomía individual y un 32% en autoevaluación.

En la figura y cuadro 3, se puede descifrar que el 62% en la dimensión autoevaluación y 71% en grado de estructura que impone el puesto opinan que siempre, por lo tanto, se puede evaluar que existe una relación significativa entre las dimensiones en estudio con respecto a las variables estudiadas en la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui Padre Abad.

En la figura y cuadro 4, mostrada podemos determinar que el 100% entre autoridades y docentes en la dimensión tipo de recompensa y un 82% en la

dimensión autoevaluación descifran que siempre ambas dimensiones tan relacionadas con la calidad en la enseñanza-aprendizaje, por lo tanto, se puede evaluar que existe una relación significativa entre las dimensiones en estudio.

Según la figura y cuadro 5, mostrada podemos descifrar que el 100% de encuestados tanto en la escala siempre y muchas veces existe un nivel de respuesta significativa por lo tanto la dimensión autoevaluación como la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo están estrechamente relacionadas con la calidad de enseñanza aprendizaje.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
UNU
PUCALLPA - PERÚ

SUGERENCIAS

Al término de la investigación se sugiere que:

A las municipales provinciales realizar convenios con universidades publicas o privadas para el fortalecimiento de capacidades en los docentes para un mejor desempeño docente.

A la Universidad Nacional de Ucayali, realizar seminarios, capacitaciones y fórums para el desarrollo de estrategias dirigidas a maestros de todos los niveles para el enriquecimiento de competencias para mejores enseñanzas.

A la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali, propiciar herramientas pedagógicas para el desarrollo de compromisos escolares para le mejor desempeño docentes de todos los niveles.

A las DRE y UGEL, incentivar a socializaciones mediante redes educativas y circuitos pedagógicos para el fortalecimiento de competencias para el desarrollo de compromisos institucionales de modo que este mejore el desempeño docente en las instituciones educativas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Aguado (2012). *Clima organizacional de una Institución educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes*. (Tesis de Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima-Perú.

Aguilera (2011). *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la fundación creando futuro*. (Tesis doctoral). Universidad de Alcalá de Henares. Madrid.

Arroyo (2014). *Percepción de la autoevaluación de la calidad de la gestión educativa en docentes de educación secundaria del distrito de Huancayo*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo-Perú.

Caballero, L. Vargas, J. Quivio, R. Ramón, P. Pastor, G. Gutiérrez, S. (2016). *Estadística aplicada a la investigación científica con SPSS*. Perú: IMAN Soluciones Gráficas EIRL.

Campos (2012). *Autoevaluación de una institución educativa de la región Callao*. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima-Perú.

Casanova (2004*). Evaluación y calidad de centros educativos*. Madrid: La Muralla, S.A.

Clifton Chadwick, 2013 *Evaluación educacional*, (México: UAM-X.), P. 32.

Corral (2009). *Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos*. Revista Ciencias de la Educación. Volumen 19, Número 33.

Delgado (2004). *Evaluación y calidad de la educación*. Lima-Perú: Derrama Magisterial. Servicios Gráficos.

Edel, R. García, A. Guzmán, F. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. Vol. II. Organizacional. Vol. I, Versión electrónica gratuita. Texto completo en http://eumed.net/libros/2007c/

García (2011). *La cultura de la evaluación como proceso de mejora de un centro educativo*. (Tesis doctoral).

Guirao (2012). *Autoevaluación de centros educativos para la atención a la diversidad desde una perspectiva inclusiva*. (Tesis doctoral). Universidad de Murcia. España.

Fischman (2013). *El camino del Líder*. Perú: El comercio.

Hernández, R. Fernández, Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F: McGraw-Hill.

Ipeba. (2012). *Equidad, Acreditación y Calidad Educativa*. Lima: Rapimagen S.A.

Ipeba. (2012).¿*Qué y cómo evaluamos la gestión de la institución educativa*?. Lima: Burcon Impresores y Derivados SAC.

Institución Educativa San Juan. (2015). *Proyecto Educativo Institucional*. Lima- Perú.

López (2016). *La autoevaluación institucional y el desempeño docente en la calidad del servicio educativo que brinda la escuela de educación básica* "Crnl. Félix Humberto Pineda Correa" del cantón Arenillas, año lectivo 2013 – 2014.

Martín (2000). *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden*. Educar (27), 103 117.

Martín (1998). *Clima de trabajo y participación en la organización y funcionamiento de los centros de educación infantil, primaria y secundaria*.

Mendoza (2012). *Clima organizacional y rendimiento académico en estudiantes de tercero de secundaria en una Institución educativa de Ventanilla*. (Tesis de Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima-Perú.

Ministerio de Educación del Perú. (2003) *Ley general de educación N° 28044*. Lima-Perú

Ministerio de Educación del Perú. (2007) *Guía de evaluación del aprendizaje*. Lima: Corporación gráfica Navarrete S.A.

Ministerio de Educación del Perú. (2014) *Marco del buen desempeño directivo*. Lima-Perú

Ministerio de educación de ecuador. (2013). *Autoevaluación Institucional*. Quito- Ecuador.

Morales (2016). *La motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Alas Peruanas*, Andahuaylas.

Roca (2012). *Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga*. Ayacucho, periodo 2009-II.

Ruíz (2009). *¿Cuál es el sentido de la evaluación de centros escolares*? Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa. Volumen 2, Número 2.

SINEACE. (2013). *Matriz y Guía de autoevaluación de la gestión educativa de instituciones de Educación Básica Regular*. Lima: Burcon Impresores y Derivados SAC. SENECA. (s/f). Guía de orientación.

Universidad de Viña del Mar. (2006). *Actualizaciones para el management y el desarrollo organizacional*. Chile: El Mercurio de Valparaíso.

Uribe (2014). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. México D.F: El manual moderno S.A. de C.V.

Villanueva (2010). *El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Alfredo Rebaza Acosta*-Los Olivos-2011.

Páginas web.

http://www.socialcapital-foundation.org/

(http://www.e-local.gob.mx/wb2/ELOCAL/ELOC_).

http://contexto-educativo.com.ar/2000/5/nota-3.htm consultado el 21 de enero de 2006. Revista Digital de Educación y Nuevas Tecnologías N° 7 Mayo de 2000. “¿Calidad sin Liderazgo?” por Mariela Rosales.

http://www.ice.deusto.es/rinace/reice/vol2n1/Maureira.pdf

http://didac.unizar.es/jlbernal/Lid.trnasf.html

ANEXOS

Anexo N° 01. Instrumentos aplicados (autoevaluación institucional)

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

Estimado(a) docente, el presente cuestionario tiene como objetivo recoger sus percepciones sobre la autoevaluación institucional.

La información que nos brinde es totalmente confidencial. No hay respuestas buenas ni malas, nos interesa conocer su percepción.

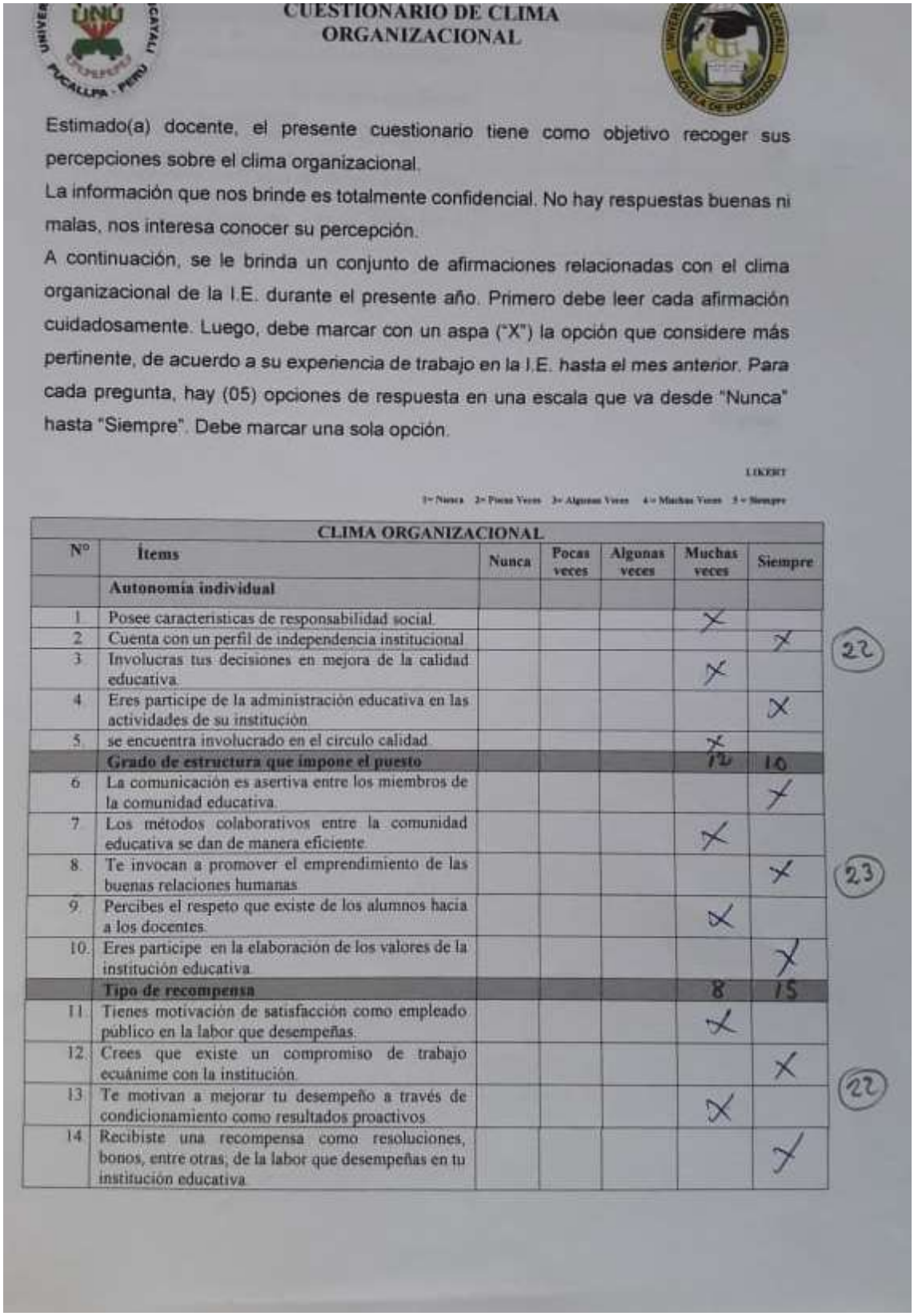
A continuación, se le brinda un conjunto de afirmaciones relacionadas con la autoevaluación de la I.E. durante el presente año. Primero debe leer cada afirmación cuidadosamente. Luego, debe marcar con un aspa ("X") la opción que considere más pertinente, de acuerdo a su experiencia de trabajo en la I.E. hasta el mes anterior. Para cada pregunta, hay (05) opciones de respuesta en una escala que va desde "Nunca" hasta "Siempre". Debe marcar una sola opción.

LIKERT

1= Nunca 2= Pocas Veces 3= Algunas Veces 4 = Muchas Veces 5 = Siempre

AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL						
N°	Ítems	Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
	Etapa Previa					
1	Se realiza en su institución la etapa previa de sensibilización en el proceso de autoevaluación institucional.				X	
2	Se planifica el proceso de autoevaluación institucional de manera concertada.				X	
3	Se planifica la organización del proceso de autoevaluación institucional.				X	
4	Participaste en la convocatoria de las reuniones para conformar el equipo de autoevaluación institucional.				X	
5	Te brindaron información sobre la formación de equipos y sub comisiones de trabajo por parte de la comisión de autoevaluación.					X
	Autoevaluación					
6	Participaste en el recojo de información para la autoevaluación.			X		
7	Conocen los resultados de la información recogida durante el proceso de autoevaluación.				X	
8	La información recogida durante la autoevaluación es relevante para mejorar el clima organizacional.					X
9	Tienes información sobre el diseño de estrategias de sensibilización y motivación para informar a los miembros de la comunidad educativa sobre los beneficios de la autoevaluación.				X	
10	En la institución se cuenta con diferentes técnicas y procedimientos para que la información recabada sea de utilidad.				X	
	Evaluación Externa					

Anexo N° 02. Instrumentos aplicados (clima organizacional)



CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado(a) docente, el presente cuestionario tiene como objetivo recoger sus percepciones sobre el clima organizacional.

La información que nos brinde es totalmente confidencial. No hay respuestas buenas ni malas, nos interesa conocer su percepción.

A continuación, se le brinda un conjunto de afirmaciones relacionadas con el clima organizacional de la I.E. durante el presente año. Primero debe leer cada afirmación cuidadosamente. Luego, debe marcar con un aspa ("X") la opción que considere más pertinente, de acuerdo a su experiencia de trabajo en la I.E. hasta el mes anterior. Para cada pregunta, hay (05) opciones de respuesta en una escala que va desde "Nunca" hasta "Siempre". Debe marcar una sola opción.

LIKERT

1= Nunca 2= Pocas Veces 3= Algunas Veces 4 = Muchas Veces 5 = Siempre

CLIMA ORGANIZACIONAL							
N°	Ítems	Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Muchas veces	Siempre	
	Autonomía individual						
1	Posee caracteristicas de responsabilidad social.				X		
2	Cuenta con un perfil de independencia institucional.					X	22
3	Involucras tus decisiones en mejora de la calidad educativa.				X		
4	Eres participe de la administración educativa en las actividades de su institución.					X	
5	se encuentra involucrado en el circulo calidad.				X		
	Grado de estructura que impone el puesto				12	10	
6	La comunicación es asertiva entre los miembros de la comunidad educativa.					X	
7	Los métodos colaborativos entre la comunidad educativa se dan de manera eficiente.				X		
8	Te invocan a promover el emprendimiento de las buenas relaciones humanas.					X	23
9	Percibes el respeto que existe de los alumnos hacia a los docentes.				X		
10	Eres participe en la elaboración de los valores de la institución educativa.					X	
	Tipo de recompensa				8	15	
11	Tienes motivación de satisfacción como empleado público en la labor que desempeñas.				X		
12	Crees que existe un compromiso de trabajo ecuánime con la institución.					X	
13	Te motivan a mejorar tu desempeño a través de condicionamiento como resultados proactivos.				X		22
14	Recibiste una recompensa como resoluciones, bonos, entre otras, de la labor que desempeñas en tu institución educativa.					X	

Anexo N° 03. Validación de instrumentos

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

FICHA DE VALIDACIÓN

II. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institucion donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluacion	Autor del Instrumento
LING VILLACRES FREISI LILIAN	DOCENTE DE LA UNU	CUESTIONARIO	OSWALDO ALEX HILARIO FERNANDEZ

Titulo: "AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64108 JOSE CARLOS MARIATEGUI DE LA PROVINCIA PADRE ABAD, 2018"

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				✓	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnologia				✓	
4. ORGANIZACION	Existe una organizacion logica				✓	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias del nuevo enfoque pedagogico				✓	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la tecnologia educativa				✓	
8. COHERENCIA	Entre los indices, indicadores y las dimensiones				✓	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				✓	
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado				✓	
Promedio de porcentaje						

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

Aplica el Instrumento.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 80%

Pucallpa, 24 de agosto del 2018			
Lugar y Fecha	DNI N° 40853858	FIRMA DEL EXPERTO	TELEFONO 920194348

Anexo N° 04. Evidencias fotográficas





Anexo N° 05. Cuadro de operacionalización de variables

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Reactivos
Primera Variable(X) Autoevaluación institucional	La autoevaluación institucional es un proceso de mirarse y ser mirado; de recibir y dar apoyo. Lograr su práctica en la cultura escolar es un reto, un compromiso, un desafío y una responsabilidad compartida por la comunidad educativa, con miras a reconocer aciertos que deben ser fortalecidos y falencias que deben ser superadas para mejorar la calidad del servicio educativo. (Ministerio de educación de ecuador, 2013)	Autoevaluación	Etapa previa de sensibilización Planifica el proceso de autoevaluación. Organiza el proceso de autoevaluación. Informa a los miembros de la institución sobre los beneficios de la autoevaluación. Lidera el proceso de autoevaluación. Recoge información. Procesa la información. Reflexiona sobre la información encontrada Elaboración de planes de mejora Elabora el informe de autoevaluación Certificación institucional Implementa los planes de mejora.	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10 11,12,13,14 ,15 16,17,18,19 ,20
Segunda Variable(Y) Clima organizacional	Clima organizacional es el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional.	Autonomía individual Grado de estructura que impone el puesto Tipo de recompensa Consideración, agradecimiento y apoyo	Responsabilidad Independencia Poder de decisión Comunicación asertiva Métodos colaborativos Emprendimiento de las relaciones humanas Satisfacción del empleado Compromiso de trabajo Resultados proactivos. Respeta las opiniones de sus superiores. Es responsable con las decisiones. Está comprometido con lo que asume.	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10 11,12,13,14 ,15 16,17,18,19 ,20

Anexo N°06. Matriz de consistencia

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64108 JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI DE LA PROVINCIA PADRE ABAD, 2018.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema General	**Objetivo general**	**Hipótesis general**	**Variable x**	
¿Qué relación existe entre la Autoevaluación Institucional con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad, 2018?	Establecer la relación que existe entre la Autoevaluación Institucional con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad, 2018.	Existe relación significativa entre la Autoevaluación Institucional con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad, 2018.	**Variable x: Autoevaluación institucional**	El tipo de investigación es no experimental con su diseño investigación transaccional o transversal. Diseño descriptivo-correlacional Esquema de investigación:  Población conformada por 56 docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui Padre Abad. Muestra: 100% de la población. Procesamiento de datos: Cuadros, tablas y figuras estadísticas. Estadística descriptiva simple y coeficiente de correlación de PEARSON.
Problemas específicos	**Objetivos específicos**	**Hipótesis especificas**	**Variable y**	
¿Qué relación existe entre la Autoevaluación Institucional con la autonomía individual en los docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad?	Determinar la relación que existe entre la Autoevaluación Institucional con la autonomía individual en los docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad.	Existe relación positiva entre la Autoevaluación Institucional con la autonomía individual en los docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad.	**Variable y: Clima organizacional**	
¿Qué relación existe entre la Autoevaluación Institucional con grado de estructura que impone el puesto en los docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad?	Determinar la relación que existe entre la Autoevaluación Institucional con grado de estructura que impone el puesto en los docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad.	Existe relación positiva entre la Autoevaluación Institucional con grado de estructura que impone el puesto en los docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad		
¿Qué relación existe entre la Autoevaluación Institucional con el tipo de recompensa en los docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad?	Determinar la relación que existe entre la Autoevaluación Institucional con el tipo de recompensa en los docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad.	Existe relación positiva entre la Autoevaluación Institucional con el tipo de recompensa en los docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad.		
¿Qué relación existe entre la Autoevaluación Institucional con la consideración agradecimiento y apoyo en los docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad?	Determinar la relación que existe entre la Autoevaluación Institucional con la consideración agradecimiento y apoyo en los docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad.	Existe relación positiva entre la Autoevaluación Institucional con la consideración agradecimiento y apoyo en los docentes de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui de la Provincia Padre Abad.		