



FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

PROGRAMA ACADÉMICO DE EDUCACIÓN

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

**“CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA CUNA JARDIN
“SANTA MONICA”. SAN JUAN BAUTISTA, 2017”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN EDUCACIÓN
ESPECIALIDAD: EDUCACIÓN INICIAL**

Autora: ELIANY VELA FLORES

Asesora: Dra. JUDITH ALEJANDRINA SOPLIN RIOS

San Juan Bautista - Loreto – Maynas – Perú

Marzo – 2020

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación lo dedico principalmente a Dios, por Ser nuestra fortaleza y fuente de apoyo, así también a mi hija Lucia Isabela por ser mi luz, motivación y fuerza. A David, Eilyn, mi Hermana, tíos Aura y Fernando y a mi amado padre Uben Vela, Por alentarme a ser mejo cada día, ayudarme y apoyarme en cada Sueño y objetivo planteado, por ser mi fuerza y alentarme a seguir Cuando pensaba que no podría más.

Eliany

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestra gratitud y agradecimiento a la Universidad Científica del Perú por la oportunidad de haberme permitido ampliar y profundizar mis convicciones profesionales.

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

**“CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA CUNA JARDIN
“SANTA MONICA”. SAN JUAN BAUTISTA, 2017”**

FACULTAD : EDUCACIÓN Y HUMANIDADES A,

**GRADUANDO : ELIANY VELA FLORES
DENOMINACIÓN DEL TÍTULO: LICENCIADA EN EDUCACIÓN
Especialidad: Educación Inicial**

MIEMBROS DEL JURADO

**Dr. LUIS RONALD RUCOBA DEL CASTILLO
PRESIDENTE**

**Dra. CLAUDET CADILLO LÓPEZ
MIEMBRO**

**Lic. CECILIA RIOS PÉREZ, Mgr.
MIEMBRO**

**Dra. JUDITH ALEJANDRINA SOPLIN RIOS
ASESOR**

Fecha: 01 de setiembre del 2020
San Juan Bautista – Maynas – Loreto



UNIVERSIDAD CIENTIFICA DEL PERÚ
Facultad de Educación y Humanidades
Programa Académico de Educación

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA
PROFESIONAL

Con Resolución Decanal N° 425-2022-EFEH-UCP, del 23 de agosto del 2022, la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Científica del Perú – UCP designa como jurado evaluador y dictaminador del TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL a los Señores:

Dr. Luis Ronald Rucoba del Castillo	Presidente
Dra. Della Perea Vda. de Arévalo	Miembro
Dra. Marina del Águila Gonzales	Miembro

En la ciudad de Iquitos, a las 08:00 horas del día 01 del mes de setiembre del año 2022, de modo presencial y supervisado por el secretario Académico de la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Científica del Perú- UCP; Programa Académico de: Complementación Pedagógica, Complementación Universitario y Complementación Pedagógica y Universitaria en Educación, se constituyó el Jurado para escuchar la Sustentación y defensa del TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL:

CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA CUNA JARDIN "SANTA MÓNICA", SAN JUAN BAUTISTA, 2017

Presentado por la Bachiller:

VELA FLORES, ELIANY

Como requisito para optar el TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN INICIAL

Asesora: Dra. Judith Alejandrina Soplin Ríos

Luego de escuchar la sustentación y formuladas las preguntas, las que fueron: Aprobadas satisfactoriamente.

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

1. La Sustentación es: Aprobada por unanimidad.
2. Observaciones: _____

En fe de lo cual los miembros del jurado firman el Acta:


Dr. Luis Ronald Rucoba del Castillo
Presidente


Dra. Della Perea Vda. de Arévalo
Miembro


Dra. Marina del Águila Gonzales
Miembro

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE LA
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

El Trabajo de Suficiencia Profesional titulado:

**“CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA CUNA
JARDIN “SANTA MONICA”. SAN JUAN
BAUTISTA, 2017”**

**De los alumnos: ELIANY VELA FLORES, de la
Facultad de Educación y Humanidades, pasó
satisfactoriamente la revisión por el Software
Antiplagio, con un porcentaje de 22% de plagio.**

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines
que estime conveniente.

San Juan, 12 de Agosto del 2022.



Dr. César J. Ramal Asayag
Presidente del Comité de Ética – UCP

ÍNDICE

Portada	Pg
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de Aprobación	iv
Acta del Trabajo de Suficiencia Profesional	v
Constancia de Originalidad del Trabajo de Suficiencia Profesional	vi
Índice de Contenido	vii
Índice de Cuadros o Tablas	x
Índice de Gráficos o Figuras	xi
Resumen. Palabras Clave	xii
Abstract. Key Words	xiii
Introducción	01,02
CAPÍTULO I: Marco Teórico	03
1.1. Antecedentes de Estudio	03
1.2. Bases Teóricas	05
1.2.1. Clima Institucional	05
1.2.1.1. Denominaciones de clima	07
1.2.1.2. Teorías psicológicas sobre el clima institucional	08
1.2.1.3. Dimensiones del clima institucional	09
1.3. Definición de Términos Básicos	11
CAPÍTULO II: Planteamiento del Problema	12
2.1. Descripción del Problema	12
2.2. Formulación del Problema	12
2.2.1. Problema General	12
2.2.2. Problemas Específicos	12
2.3. Objetivos	13
2.3.1. Objetivo General	13
2.3.2. Objetivos Específicos	13
2.4. Justificación e Importancia de la Investigación	13

2.5. Hipótesis	13
2.5.1. Hipótesis General	13
2.5.2. Hipótesis Derivadas	14
2.6. Variables	14
2.6.1. Identificación de las Variables	14
2.6.2. Definición de las Variables	14
2.6.2.1. Definición Conceptual	14
2.6.2.2. Definición Operacional	14
2.6.3. Operacionalización de las Variables	15
CAPÍTULO III: Metodología	16
3.1. Nivel y Tipo y Diseño de Investigación	16
3.1.1. Nivel de Investigación	16
3.1.2. Tipo de Investigación	16
3.1.3. Diseño de Investigación	16
3.2. Población y Muestra	17
3.2.1. Población	17
3.2.2. Muestra	17
3.3. Técnica, Instrumentos y Procedimientos de Recolección de Datos	17
3.4.1. Técnica de Recolección de Datos	17
3.4.2. Instrumentos de Recolección de Datos	17
3.4.3. Procedimientos de Recolección de Datos	17
3.4. Procesamiento y Análisis de la Información	18
3.4.1. Procesamiento de la Información	18
3.4.2. Análisis de la Información	18
CAPÍTULO IV: Resultados	19
4.1. Análisis Descriptivo	19
CAPÍTULO V: Discusión. Conclusiones. Recomendaciones	23
5.1. Discusión	23

5.2. Conclusiones	24
5.3. Recomendaciones	25
Referencias Bibliográficas	26
Anexos	
Anexo 01: Matriz de Consistencia	30
Anexo 02: Instrumento de Recolección de Datos	32
Anexo 03: Informe de validez y confiabilidad	35
Anexo 04: Solicitud de inscripción y aprobación del trabajo de suficiencia profesional	38
Anexo 02: Carta de aceptación de asesoramiento del trabajo de suficiencia profesional	39

ÍNDICE DE CUADROS

N°	TITULO	Pág.
01.	Comportamiento institucional en docentes de la cuna jardín "Santa Mónica" - San Juan Bautista, 2017	19
02.	Capacidad organizacional en docentes de la cuna jardín "Santa Mónica" - San Juan Bautista, 2017	20
03.	Dinámica institucional en docentes de la cuna Jardín "Santa Mónica" - San Juan Bautista, 2017	21
04.	Clima institucional en docentes de la cuna Jardín "Santa Mónica" - San Juan Bautista, 2017	22

ÍNDICE DE GRAFICOS

N°	TITULO	Pág.
01.	Clima institucional en docentes de la cuna Jardín "Santa Mónica" - San Juan Bautista, 2017	22

Clima Institucional en docentes de la Cuna Jardín “Santa Mónica”. San Juan Bautista, 2017.

RESUMEN

AUTORA: ELIANY VELA FLORES

La investigación tuvo como objetivo: Determinar la situación en que se encuentra el clima institucional en los docentes de la Cuna Jardín “Santa Mónica” de San Juan Bautista en el año 2017.

La investigación fue de tipo descriptivo, de diseño general no experimental de tipo descriptivo transversal.

La población estuvo conformada por 30 docentes que laboran en la Cuna Jardín “Santa Mónica” de Iquitos en el 2017 y la muestra la conformó el 100% de la población.

La Técnica que se empleó en la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario.

El análisis de los datos se efectuó empleando la estadística descriptiva.

Los resultados demuestran que el clima institucional se encuentra, en situación favorable con 60% en los docentes de la Cuna Jardín “Santa Mónica” de San Juan Bautista en el año 2017.

Palabras Claves: Clima institucional.

Institutional climate in teachers of the Cuna Jardín "Santa Mónica". Saint John the Baptist, 2017.

ABSTRACT

AUTHOR: ELIANY VELA FLORES

The objective of the research was: To determine the situation in which the institutional climate is found in the teachers of the Cuna Jardín "Santa Mónica" of San Juan Bautista in the year 2017.

The research was of a descriptive type, with a general non-experimental design of a cross-sectional descriptive type.

The population was made up of 30 teachers who work in the Cuna Jardín "Santa Mónica" in Iquitos in 2017 and the sample was made up of 100% of the population.

The technique used in data collection was the survey and the instrument was the questionnaire.

Data analysis was performed using descriptive statistics.

The results show that the institutional climate is in a favorable situation with 60% in the teachers of the Cuna Jardín "Santa Mónica" of San Juan Bautista in 2017.

Keywords: Institutional climate.

INTRODUCCIÓN

El clima institucional son los factores recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos que caracterizan la vida en la organización y se refiere a las situaciones actuales en una organización y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral (Griffin, 2010)

El ambiente o clima institucional es el lugar donde las personas se relacionan y dentro del cual realizan su trabajo. (Gibson, et al, 2001) afirman que “las personas son capaces de darse cuenta, pueden sentir, percibir la atmósfera existente en el lugar que se encuentran, ello debido al tipo de relaciones inter-relaciones que se producen en ella”.

Así se tiene a (Maurtua, J.J y Díaz J.F, 2021) en la investigación de tipo correlacional en el estudio referente a la variable clima organizacional concluyeron que es positivo el clima organizacional en docentes de secundaria de la Institución educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa” de Iquitos en el 2021; a su vez (Noriega S y Pinedo M.A. 2019) en el estudio de tipo descriptivo concluye que es regular el nivel de clima institucional en docentes de la Institución educativa primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019.

Se observa que en la Cuna Jardín “Santa Mónica” de San Juan Bautista los docentes perciben un ambiente inadecuado que les limita desempeñar sus funciones para la mejora de la atención a los niños, formulando por ello la interrogante ¿En qué situación se encuentra el clima institucional en los docentes de la Cuna Jardín “Santa Mónica” de San Juan Bautista en el año 2017?, delimitando el objetivo. Determinar la situación en que se encuentra el clima institucional en los docentes de la Cuna Jardín “Santa Mónica” de San Juan Bautista en el año 2017.

La investigación se realiza en la Cuna Jardín “Santa Mónica” de San Juan Bautista en el año 2017 con 30 docentes.

La investigación es de importancia porque permitirá tomar las decisiones oportunamente sobre el clima institucional para mejorar el desarrollo académico y

brindar un buen servicio educativo a la comunidad.

El estudio presenta la estructura:

Capítulo I. Marco Teórico

Capítulo II. Planteamiento del Problema

Capítulo III. Metodología

Capítulo IV. Resultados

Capítulo V. Discusión, conclusiones y recomendaciones

Referencias bibliográficas.

Anexos

CAPÍTULO I: Marco Teórico

1.1. Antecedentes de Estudio Internacional

(Hinojosa, 2010) en su investigación “clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses” llegó a la conclusión: el clima organizacional se relaciona directamente con la satisfacción laboral.

(Meza Cruz, 2018) en su investigación “clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la universidad Linda Vista de Chiapas”, llegó a la conclusión que si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño cuan mejor sea el clima organizacional mejor será el desempeño laboral.

Nacional

(Ccora y Castañeda, 2015) en su investigación “clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario” concluyeron que existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente”.

(Valencia chura, 2016) en su estudio “la relación del clima institucional y el desempeño docente de las instituciones primarias del distrito de copani de la provincia de yunguyo, Puno. Llego a la conclusión que es regular con 45.5% el clima institucional y el desempeño docente”.

Local

(Maurtua, J.J y Diaz, J.F, 2021) en su investigación: clima organizacional y desempeño laboral en docentes de Secundaria Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, Iquitos 2021; llegaron a la conclusión que fue positivo el clima

organizacional en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa” de Iquitos en el 2021, fue regular el desempeño laboral en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa” de Iquitos en el 2021 y el grado de relación es medio entre el clima organizacional y el desempeño laboral en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa” del distrito de Iquitos, durante el año 2021.

(Noriega, S y Pinedo, H.A. 2019) en el estudio “clima institucional en docentes, institución educativa primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos, 2019. Concluyeron que es regular el nivel de clima institucional en docentes de la institución educativa primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos, 2019

(Puga Ismiño & Villacorta Arteaga, 2018) en su investigación “Diagnóstico del Clima Organizacional en Artpan Industria Alimentaria EIRL, 2018 concluyeron que el clima organizacional en la empresa Artpan el factor cooperación logró 86% de promedio en la escala de acuerdo y muy desacuerdo lo que implica un apoyo mutuo entre los directivos y los empleados.

1.2. Bases Teóricas

1.2.1. Clima institucional

En términos conceptuales existen varias definiciones para lo que conocemos como clima laboral u organizacional. Se puede decir que el clima laboral es un conjunto de habilidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas sentidas o experimentadas por las personas que conforman la organización y que influyen sobre su conducta. (Pintado, 2011)

El clima de la institución se basa en lo que pueden notar los trabajadores, a menudo se define: *“como los patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos que caracterizan la vida en la organización, y se refiere a las situaciones actuales en una organización y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral”*. (Griffin, 2010) Por otro lado el clima organizacional es el medio interno y la atmósfera de una organización. Así nos lo indican: *“Factores como la tecnología, las políticas, reglamentos, los estilos de liderazgo, la etapa de la vida del negocio, entre otros, son influyentes. El clima organizacional puede presentar diferentes características dependiendo de cómo se sientan los miembros de una organización”*. (Chiavenato, 2007)

Así también se puede indicar que; *“La Percepción del micro entorno que surge como resultado tanto de pautas de comportamientos cotidianas y diferenciadas (...) como de valores estos influyen y afectan el significado y la relación de las personas involucradas en ella.”* De esta manera las personas al interactuar y poner en práctica sus valores crean un determinado ambiente dentro de la institución. (Pulido, 2003)

Toda organización crea su propia cultura o clima organizacional. El clima o la cultura nos muestran de los valores y las normas que tiene un sistema formal y tiene que ver con la forma como los individuos lo entienden. El clima organizacional también es un reflejo histórico de las muchas luchas gremiales que han existido, así también la clase de personas que están presentes en la institución, sus propios procesos laborales y su infraestructura física, las

formas de comunicación y como se ejerce la autoridad dentro del sistema. (Katz & Kahn, 1989)

De esta manera el ambiente o clima organizacional es el lugar donde las personas se relacionan y dentro del cual realizan trabajo. Los empleados dentro de una institución o empresa. Este se refiere al ambiente de un departamento, de una unidad importante de la compañía, como ejemplo una sucursal o de la organización completa. El clima que existe dentro de la institución, no es posible verlo ni tocarlo, pero se debe considerar que efectivamente existe en la realidad. Pero se puede decir que es como el aire que existe en un cuarto donde lo rodea y éste produce efectos en todo lo que pasa dentro de la misma. Esto es pues el lugar de trabajo o como podría llamarse el clima que existe en la institución, y es un concepto dinámico fundamentado en el enfoque de sistemas. (Davis & Newstrom, 1987)

Se afirman que: *“las personas son capaces de darse cuenta, pueden sentir, percibir la atmosfera existente en el lugar que se encuentren, ello debido al tipo de relaciones inter-relaciones que se producen en cada institución debido al comportamiento de la personas a la estructura de la institución y los procesos que se producen en ella”*. (Gibson et al., 2001)

Igualmente se puede afirmar que: *“El clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización. (...) el clima se percibe en diferentes maneras por diferentes individuos.”* Así algunos individuos pueden ser más sensibles que otros y de esta manera se pueden tener percepciones diferentes, ya sean estas positivas o negativas, y que se dan dentro de la institución educativa como resultado de un conjunto de aspectos internos y externos de la institución misma y de las relaciones entre trabajadores existentes. (Chiavenato, 2007)

Se puede señalar que: *“el clima en la organización es una característica del mismo ambiente organizacional de la institución descrita por sus miembros”*. (Litwin & Stringer, 1968) Teniendo en consideración las definiciones mencionadas,

se puede definir al clima laboral como las percepciones compartidas que tienen los trabajadores de una institución acerca de los procesos organizacionales, tales como las políticas, la forma de liderazgo, las relaciones entre trabajadores, los sueldos, etc. Es importante tener en cuenta que la percepción de cada individuo es diferente y ésta produce un tipo de comportamiento en la institución y de esta manera el clima organizacional puede variar de un lugar a otro.

1.2.1.1. Denominaciones de clima

Las variaciones sobre la conceptualización del clima institucional se pueden definir como:

Clima organizativo. Lleva íntima relación con la gestión de la institución y el logro de metas, también con el estilo de liderazgo y la personalidad de cada uno de los trabajadores. Tienen que ver con las características propias y funcionales de la institución, y se considera de esta forma todas las normas formales e informales que están presentes y se desarrollan dentro de la institución.

Clima psicológico. Es esta se encuentra la forma personal como se dan las acciones de los trabajadores y se puede medir a través de la observación y de la propia identificación sobre el clima que existe en la institución. Existen dos dimensiones: (1) la estructura objetiva que es la parte tangible y observable de la institución y estas tienen relación con las características estructurales de la misma como son: la estructura, el tamaño, la producción, liderazgo, condiciones laborales, procesos que se desarrollan, resultados etc; (2) la estructura subjetiva que son las observaciones que tienen cada trabajador sobre las características internas de la institución. Se puede decir que el clima psicológico del trabajador describe su ambiente en donde realiza su trabajo y se ve afectado por factores tanto individuales como grupales, así mismo se valen de ella para hacer interpretaciones o percepciones sobre los diversos hechos que se dan en forma condicionada con las actitudes y conductas de los trabajadores de la institución.

Clima social. Este es considerado como las relaciones que existen entre los miembros de la institución, donde se presentan los aspectos normativos formales y vigentes así como los informales, que son las conductas y relaciones que se dan en el momento y que surgen como respuesta a las interacciones sociales entre los trabajadores.

Clima emocional. Es la relación afectiva que se da dentro de la institución, donde se considera: el trato que tiene la institución, el afecto interno, el apoyo institucional, refuerzos externos y las formas de comunicación para que sean en forma positiva o negativa entre los trabajadores y usuarios, lo más importante es que exista un sentimiento verdadero y positivo con el que se traten a los individuos.

Clima académico. Se tiene en cuenta que existe una incidencia importante como la presión curricular que da límites en las actividades que se realizan y que se producen en las instituciones relacionadas al estudio y a la capacitación que los docentes y estudiantes, ya que comparten los mismos valores académicos, y forman parte valiosa en el clima escolar en general. (CISE PUCP,2007)

1.2.1.2. Teorías psicológicas sobre el clima institucional

Los estudios que han realizados sobre el tema siempre han ocupado un lugar importante en la sociedad donde vivimos, ya que por lo general ha sido una preocupación constante para ser investigado o se han tratado de resolver algunos problemas de las relaciones humanas que ahí suceden entre los trabajadores. Se puede afirmar que: *“La psicología es una ciencia que se encarga del estudio del comportamiento del ser humano, lo que tiene que ver con su conducta y que esta a su vez puede ser observable y se ve afectada con la experiencia que tiene el individuo en su constante aprendizaje, también se ve influenciada por los cambios continuos que se dan en su ambiente de trabajo”*. (Stephen, 2009)

La teoría de la jerarquía de las necesidades plantea una hipótesis, que dentro de cada persona existe una jerarquía de cinco necesidades básicas:

- ✓ Fisiológicas. Donde están: el hambre, la sed, el cobijo, el sexo y otras necesidades corporales.
- ✓ Seguridad. Donde están: el cuidado y la protección del ambiente físico y emocional de la persona.
- ✓ Sociales. Donde están: el afecto, el sentido de pertenencia, la aceptación y la amistad.
- ✓ Estima. Donde están: factores internos como son: el respeto de sí, la autonomía y los factores externos que son: el estímulo, el status, el reconocimiento y la atención.
- ✓ Autorrealización. Donde están: la fuerza para lograr aquello que uno es capaz de ser o alcanzar.

1.2.1.3. Dimensiones del clima institucional

Se ha considerado las dimensiones de clima institucional a partir de la definición que hacen sobre ella y que se mide a través de las variables de comportamiento, proceso y estructura, las cuales han sido adaptadas según la composición de los ítems seleccionados de Edgar Valdivia

Vivanco “Liderazgo y gestión de los centros de educación técnica”. (Gibson et al., 2001)

La formación académica en Gestión a Directores para las Instituciones educativas; relaciones interpersonales en la institución educativa CISE Pontificia Universidad Católica del Perú, 2007 en comportamiento institucional, capacidad organizacional y dinámica organizacional. (CISE PUCP, 2007)

- Comportamiento institucional. En Instituciones sociales manifiestan que es un sistema de normas de costumbres y tradiciones centradas en una actividad humana en donde las personas comprometidas en un comportamiento institucional deben prepararse para desempeñar sus roles apropiados. Estos pueden expresarse con regularidad en códigos

normales, las diferencias personales que pueden afectar el las actividades que realizan en la institución. Los problemas que aparecen dentro de una institución algunas veces se deben diferencias de personalidad entre los trabajadores, pero con mayor incidencia al problema entre funciones institucionales.

- Comportamiento. Está definida por las características psicológicas de las personas como son las actitudes, las percepciones, la personalidad, la resistencia a la presión, los valores y el nivel de aprendizaje que posee.
- Capacidad organizacional. Consideran como la habilidad de una organización para utilizar sus recursos en la realización de sus actividades, en la gestión de procesos se examinan la manera en que la organización maneja sus relaciones humanas y sus interacciones relacionadas con el trabajo. La estructura identifica los vínculos entre la forma como se rige una organización y su misión, así como las funciones que desempeñan las personas y las finanzas en las actividades cotidianas de la organización, en la cual la capacidad de la organización maneja sus relaciones externas como relaciones interinstitucionales. Para Robbins en el año 2009 *“... es un campo de estudio donde se investiga el impacto que los trabajadores, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las instituciones, con el objetivo de aplicar el conocimiento para mejorar la efectividad de las instituciones...”* (Robbins & Judge, 2009).
- Dinámica Institucional. Desde una perspectiva psicológica y social la dinámica institucional en la organización educativa es la condición en la cual las personas actúan, planteándose dificultades en términos de problemas y se agrupan para trabajar en la solución de dichos problemas (bollou, 2004).

1.3. Definición de Términos Básicos

- Capacidad organizacional: es el potencial que tiene una organización, un país para actuar y cambiar en busca de ventajas competitivas. (Rodríguez et al., 2011)
- Clima: Es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización. (Alvarez, 1997)
- El clima Institucional: El clima ambiente de trabajo constituye uno de los factores determinantes y facilita no solo los procesos organizativos de gestión, sino también de innovación y cambio. (Paladino & Mohan, 2002)
- Comportamiento Institucional: campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tiene sobre el comportamiento dentro de las organizaciones con el propósito de aplicar tal conocimiento al mejoramiento de la eficacia de la organización (Robbins & Judge, 2009)
- Dinámica Institucional: Es vista desde una perspectiva psicológica y social, en la cual la institución educativa es un órgano donde las personas actúan y en donde se plantean dificultades en términos de problemas y trabajan para su solución. (Ballou, 2004)
- Institución: una institución puede ser definida como una red de procesos interhumanos relativamente continuos que inician y mantienen conexiones entre personas y grupos dentro de una estructura plural, con objeto de conservar esta estructura o de servir sus intereses. (Agüero, 2002)
- Organización: Sistema estructurado de reglas y relaciones funcionales diseñado para llevar a cabo las políticas empresariales o, más precisamente, los programas que tales políticas inspiran". (Coba, 2017)

CAPÍTULO II: Planteamiento del Problema

2.1. Descripción del Problema

Las personas de una institución generalmente no interactúan ni ponen en práctica sus valores creando un ambiente desagradable dentro de la institución, limitando muchas veces su desempeño laboral; esta situación también está presente en las instituciones educativas de la localidad y específicamente en la Cuna Jardín “Santa Mónica” de San Juan Bautista, ya que los docentes perciben un ambiente inadecuado, pues no se da las interrelaciones entre ellos, trabajando cada uno por su lado lo que les disminuye la labor profesional de continuar con esta situación los docentes no cumplirán con sus funciones y la atención a los niños será pobre y negativo así como los procesos organizacionales, las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa por lo que se realiza el estudio: Clima institucional en docentes de la Cuna Jardín “Santa Mónica” de San Juan Bautista en el año 2017; por lo que se formula los siguientes problemas de investigación.

2.2. Formulación del Problema

2.2.1. Problema General

- ¿En qué situación se encuentra el clima institucional en los docentes de la cuna jardín Santa Mónica, de San Juan Bautista en el año 2017?

2.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cómo es el comportamiento institucional en los docentes de la cuna jardín Santa Mónica, de San Juan Bautista año 2017?
- ¿Cómo es la capacidad organizacional en los docentes de la Cuna Jardín Santa Mónica, de San Juan Bautista en el año 2017?
- ¿Cómo es la dinámica institucional en los docentes de la cuna jardín Santa Mónica, de San Juan Bautista en el año 2017?

2.3. Objetivos

2.3.1. Objetivo General

- Determinar la situación en que se encuentra el clima institucional en los docentes de la cuna jardín Santa Mónica, de San Juan Bautista en el año 2017.

2.3.2. Objetivos Específicos

- Evaluar el comportamiento institucional en los docentes de la Cuna Jardín Santa Mónica, de San Juan Bautista en el año 2017.
- Evaluar la capacidad organizacional en los docentes de la cuna Jardín Santa Mónica de San Juan Bautista en el año 2017.
- Evaluar la dinámica institucional en los docentes de la Cuna Jardín Santa Mónica, de San Juan Bautista en el año 2017.

2.4. Justificación e Importancia de la Investigación

Este estudio se justifica en lo teórico porque proporciona información sistematizada sobre la teoría científica de las variable en estudio: clima institucional de vital importancia para la buena marcha de toda institución, en lo metodológico porque muestra la operacionalización de las variables donde se indica cada una de las dimensiones que se han trabajado y que reflejan la realidad de las instituciones donde se aplicó el estudio, en lo práctico porque ayudará a resolver un problema laboral general que se presenta en las instituciones educativas y en mucho de los casos son el motivo del estancamiento de los proyectos propuestos para el desarrollo institucional y en lo social porque los beneficiarios del estudio son los docentes de la cuna jardín “Santa Mónica” y que se puede tomar como medio de partida para posteriores estudios similares en otras instituciones.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis General

- El clima institucional se encuentra en situación favorable en los docentes de la cuna jardín “Santa Mónica” de San Juan Bautista en el año 2017.

2.5.2. Hipótesis Derivadas

- El comportamiento institucional es favorable en los docentes de la Cuna Jardín Santa Mónica, del distrito San Juan Bautista en el año 2017.
- La capacidad organizacional es favorable en los docentes de la cuna Jardín Santa Mónica, del distrito San Juan Bautista en el año 2017.
- La dinámica institucional es favorable en los docentes de la Cuna Jardín Santa Mónica, del distrito San Juan Bautista en el año 2017.

2.6. Variables

2.6.1. Identificación de las Variables

Variable: Clima Institucional

2.6.2. Definición de la Variable

2.6.2.1. Definición Conceptual

La variable en estudio clima institucional se define conceptualmente como el ambiente de trabajo y constituye uno de los factores determinantes y facilita no solo los procesos organizativos de gestión, sino también de innovación y cambio.

2.6.2.2. Definición Operacional

La variable en estudio clima institucional se define operacionalmente como la aplicación estratégica del comportamiento organizacional, capacidad organizacional, dinámica institucional apreciado como: Favorable (56-100%) o Desfavorable (0-55%).

2.6.3. Operacionalización de las Variables

Variables	Indicadores	Índices
Clima Institucional	1. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Favorable 56-100% Desfavorable 0-55%
	Existe respeto mutuo entre el personal de la institución.	
	Existe apertura entre el director, el personal docente, auxiliar y administrativos para tratar problemas relacionados con la institución.	
	El personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo, aun cuando no refleje su propia posición.	
	Considera que el personal que labora en la institución está comprometido con la misión y visión de la misma.	
	El personal de la institución posee y conoce el reglamento interno.	
	El comportamiento del profesorado es favorable a la imagen de la institución.	
	El director comparte información y mantiene informado a su personal oportunamente.	
	Considera que en la institución se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas.	
	El profesorado en general reacciona en forma ecuánime ante situaciones conflictivas en el aula.	
	El profesorado asiste puntualmente y con regularidad a sus clases.	
	Demuestra ser competente en el desempeño de su trabajo.	
	Los profesores sienten satisfacción de trabajar en la institución.	
	El director promueve el trabajo en equipo.	
	Se integra al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes.	
	2. CAPACIDAD ORGANIZACIONAL	
	Identifica actividades y tareas prioritarias y las reajusta.	
	Provee los riesgos y organiza adecuadamente los planes y acciones.	
	El director realiza gestiones en beneficio de la institución.	
	Plantea metas claras que son consistentes con las estrategias adoptadas.	
	Se organizan pequeñas comisiones para resolver problemas, según como se presenten.	
	Existen responsables por áreas, elegidas democráticamente por sus pares, las cuales rotan según normas.	
	Cuenta con un ambiente adecuado para realizar las tareas.	
	La comunicación entre la comunidad educativa es abierta.	
	Realiza monitoreo teniendo en cuenta metas y plazos.	
	3. DINÁMICA INSTITUCIONAL	
	Un salario mayor es un estímulo para mejorar el rendimiento profesional y a una satisfacción personal.	
	Toma decisiones y las asume, teniendo en cuenta sus principios y su moral.	
	Muestra flexibilidad para la presentación de los documentos y/o informes para el personal de la institución.	
	El director respeta y apoya la decisión del grupo aún cuando no refleje su propia posición.	
	El director comparte el reconocimiento por los logros del equipo aún cuando no refleje su propia posición.	
	Identifica problemas y los resuelve utilizando estrategias adecuadas.	
	Es asertivo ante la existencia de una situación compleja.	
Toma decisiones difíciles cuando es necesario.		
La dirección se preocupa y protege a su personal en determinadas circunstancias.		
Tiene predisposición por aprender de los demás.		
Busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus conocimientos.		
El profesorado se preocupa por introducir innovaciones en sus actividades pedagógicas.		
Demuestra transparencia en sus actos y gestiones.		
El director admite y reconoce los méritos de las personas.		

CAPÍTULO III: Metodología

3.1. Nivel y Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1. Nivel de Investigación

La investigación de acuerdo al nivel de conocimiento perteneció a la investigación descriptiva con una sola variable: Clima Institucional.

De acuerdo al enfoque fue una investigación cuantitativa debido a que se indagó investigaciones anteriores que tienen el mismo tema, se sometió a prueba de hipótesis, aplicando diseño de investigación apropiada, se empleó la recolección de datos para aprobar la hipótesis en base a la medición numérica y el análisis estadístico.

3.1.2. Tipo de Investigación

La investigación fue de tipo descriptivo porque se estudió el estado en la que se encontró la variable: Clima Institucional.

3.1.3. Diseño de Investigación

El diseño general de la investigación fue no experimental porque no se manipuló la variable en estudio y el diseño específico que descriptivo transversal porque se recogió la información en el mismo lugar y en un momento determinado.

Esquema:

M	O
---	---

Dónde:

M : Muestra

O : Observación a la variable (R. Hernandez et al., 2010)

Los pasos que se siguieron en la aplicación del diseño fueron:

1. Se realizó la observación a las variables (recojo de información sobre el objeto de estudio).
2. Procesamiento o sistematización de la información o datos.
3. Clasificación de la información o datos, organizándolos en cuadros o tablas y representarlos en gráficos.
4. Análisis e interpretar la información o datos.

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

La población estuvo conformada por 30 docentes que laboran en la cuna jardín "Santa

Mónica" de San Juan Bautista en el año 2017.

3.2.2. Muestra

La muestra la constituyó el 100% de la población, es decir 30 docentes.

La selección de la muestra se hizo en forma no aleatoria por conveniencia.

3.3. Técnica, Instrumentos y Procedimientos de Recolección de Datos

3.3.1. Técnica de Recolección de Datos

La técnica que se empleó en la recolección de los datos fue la encuesta la que constituyó en la observación de los hechos en forma indirecta.

3.3.2. Instrumentos de Recolección de Datos

El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario el que fue sometido a prueba de validez y confiabilidad antes de su aplicación obteniendo

75.22 de validez y 0.742 de confiabilidad.

3.3.3. Procedimientos de Recolección de Datos

El procedimiento que se siguió para la recolección de datos fue el siguiente:

- ✓ Elaboración y aprobación del anteproyecto de investigación.
- ✓ Elaboración del instrumento para la recolección de datos.
- ✓ Prueba de validez y confiabilidad al instrumento recolección de datos.
- ✓ Aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

- ✓ Procesamiento y organización de los datos en cuadros y su representación en gráficos.
- ✓ Análisis e interpretación de los datos.
- ✓ Elaboración de la discusión, conclusiones y recomendaciones.
- ✓ Elaboración del informe de la tesis.
- ✓ Presentación y sustentación de la tesis.

3.4. Procesamiento y Análisis de la Información

3.4.1. Procesamiento de la Información

El procesamiento de los datos se realizó en forma mecánica empleando la sumadora simple por ser la muestra pequeña. Los datos procesados se organizaron en cuadros sobre la base de datos y se representaron en gráficos.

3.4.2. Análisis de la Información

El análisis de los datos se realizó empleando la estadística descriptiva: Frecuencia, promedio y porcentaje para el estudio de las variable: clima institucional y para la prueba de hipótesis .

CAPÍTULO IV: Resultados

4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

4.1.1. Análisis de la variable: Clima institucional

Cuadro N° 1

Comportamiento institucional en docentes de la cuna jardín “Santa Mónica” - San Juan Bautista, 2017

N°	COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL	Favorable		Desfavorable	
		N°	%	N°	%
1.	Existe respeto mutuo entre el personal de la institución.	20	67	10	33
2.	Existe apertura entre el director, el personal docente, auxiliar y administrativos para tratar problemas relacionados con la institución.	18	60	12	40
3.	El personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo aun cuando no refleje su propia posición.	15	50	15	50
4.	Considera que el personal que labora en la institución está comprometido con la misión y visión de la misma.	10	33	20	67
5.	El personal de la institución posee y conoce el reglamento interno.	12	40	18	60
6.	El comportamiento del profesorado es favorable a la imagen de la institución.	22	73	08	27
7.	El director comparte información y mantiene informado a su personal oportunamente.	13	43	17	57
8.	Considera que en la institución se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas.	14	47	16	53
9.	El profesorado en general reacciona en forma ecuánime ante situaciones conflictivas en el aula.	22	73	08	27
10.	El profesorado asiste puntualmente y con regularidad a sus clases.	24	80	06	20
11.	Demuestra ser competente en el desempeño de su Trabajo	26	87	04	13
12.	Los profesores sienten satisfacción de trabajar en la institución.	18	60	12	40
13.	El director promueve el trabajo en equipo.	16	53	14	47
14.	Se integra al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes	18	60	12	40
TOTAL x		18	60	12	40

Fuente: Base de datos de los autores.

En el Cuadro N° 1 se observa el comportamiento institucional donde de 30 (100%) docentes, 18 (60%) docentes manifestaron que es favorable el comportamiento organizacional, sobresaliendo con 87% el indicador: demuestra su competente en el desempeño de su trabajo y 12 (40%) docentes manifestaron que fue desfavorable el comportamiento organizacional, sobresaliendo con 67% el indicador: Considera que el personal que labora en la institución está comprometido con la misión y visión de la misma; Con la que se concluyó que fue favorable el comportamiento institucional en docentes de la Cuna Jardín “Santa Mónica” de San Juan Bautista en el año 2017.

Con estos resultados se logró el objetivo específico: evaluar el comportamiento institucional en los docentes de la Cuna Jardín “Santa Mónica” de San Juan Bautista en el año 2017.

Así mismo se aceptó la hipótesis derivada: El comportamiento institucional es favorable en los docentes de la Cuna Jardín “Santa Mónica” de San Juan Bautista en el año 2017.

Cuadro N° 2

Capacidad organizacional en docentes de la cuna jardín “Santa Mónica” - San Juan Bautista, 2017

N°	CAPACIDAD ORGANIZACIONAL	Favorable		Desfavorable	
		N°	%	N°	%
1.	Identifica actividades y tareas prioritarias y las reajusta.	23	77	07	23
2.	Provee los riesgos y organiza adecuadamente los planes y acciones.	16	53	14	47
3.	El director realiza gestiones en beneficio de la institución.	15	50	15	50
4.	Plantea metas claras que son consistentes con las estrategias adoptadas.	19	63	11	37
5.	Se organizan pequeñas comisiones para resolver problemas, según como se presenten.	15	50	15	50
6.	Existen responsables por áreas, elegidas democráticamente por sus pares, las cuales rotan según normas.	27	90	03	10
7.	Cuenta con un ambiente adecuado para realizar las tareas.	28	93	02	7
8.	La comunicación entre la comunidad educativa es abierta.	18	60	12	40
9.	Realiza monitoreo teniendo en cuenta metas y plazos.	25	83	05	17
TOTAL X		21	70	9	30

Fuente: Base de datos de las autoras.

En el Cuadro N° 2 se observa la capacidad organizacional donde de 30 (100%) docentes, 21 (70%) docentes manifestaron que es favorable la capacidad organizacional, sobresaliendo con 93% el indicador: Cuenta con un ambiente adecuado para realizar las tareas y 9 (30%) docentes, manifestaron que fue desfavorable la capacidad organizacional, sobresaliendo con 50% los indicadores: El director realiza gestiones en beneficio de la institución y se organizan pequeñas comisiones para resolver problemas según como se presenta. con la que se concluyo que fue favorable la capacidad organizacional en docentes de la Cuna Jardín “Santa Mónica” de San Juan Bautista en el año 2017. Con estos resultados se logró el objetivo específico: Evaluar la capacidad organizacional en los docentes de la Cuna Jardín “Santa Mónica” de San Juan Bautista en el año 2017.

Asimismo se aceptó la hipótesis derivada: La capacidad organizacional es favorable en los docentes de la Cuna Jardín “Santa Mónica” de San Juan Bautista en el año 2017.

Cuadro N° 3

Dinámica institucional en docentes de la cuna Jardín “Santa Mónica” - San Juan Bautista, 2017

N°	DINÁMICA INSTITUCIONAL	Favorable		Desfavorable	
		N°	%	N°	%
1.	Un salario mayor es un estímulo para mejorar el rendimiento profesional y a una satisfacción personal.	30	100	0	0
2.	Toma decisiones y las asume, teniendo en cuenta sus principios y su moral.	10	33	20	67
3.	Muestra flexibilidad para la presentación de los documentos y/o informes para el personal de la institución.	12	40	18	60
4.	El director respeta y apoya la decisión del grupo aun cuando no refleje su propia posición	22	73	08	27
5.	El director comparte el reconocimiento por los logros del equipo aun cuando no refleje su propia posición.	13	43	17	57
6.	Identifica problemas y los resuelve utilizando estrategias adecuadas.	15	50	15	50
7.	Es asertivo ante la existencia de una situación compleja.	19	63	11	37
8.	Toma decisiones difíciles cuando es necesario.	15	50	15	50
9.	La dirección se preocupa y protege a su personal en determinadas circunstancias.	10	33	20	67
10.	Tiene predisposición por aprender de los demás.	10	33	20	67
11.	Busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus conocimientos.	10	33	20	67
12.	El profesorado se preocupa por introducir innovaciones en sus actividades pedagógicas.	12	40	18	60
13.	Demuestra transparencia en sus actos y gestiones.	22	73	08	27
14.	El director admite y reconoce los méritos de las personas.	13	43	17	57
TOTAL X		16	53	14	47

Fuente: Base de datos de las autoras.

En el Cuadro N° 3 se observa la dinámica institucional donde de 30 (100%) docentes, 16 (53%) docentes manifestaron que fue favorable la dinámica institucional, sobresaliendo con 100% el indicador: Un salario mayor es un estímulo para mejorar el rendimiento profesional y a una satisfacción personal y 14 (47%) docentes manifestaron que fue desfavorable la dinámica institucional, sobresaliendo con 67% los indicadores: Toma decisiones y las asume, teniendo en cuenta sus principios y su moral, la dirección se preocupa y protege a su personal en determinadas circunstancias, tiene predisposición por aprender de los demás y busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus conocimientos. Con lo que se concluyó que fue favorable la dinámica institucional en docentes de la Cuna Jardín “Santa Mónica” de San Juan Bautista en el año 2017.

Con estos resultados se logró el objetivo específico: Evaluar la dinámica institucional en los docentes de la Cuna Jardín “Santa Mónica” de San Juan Bautista en el año 2017.

Asimismo se aceptó la hipótesis derivada: La dinámica institucional es favorable en los docentes de la Cuna Jardín “Santa Mónica” de San Juan Bautista en el año 2017.

Cuadro N° 4

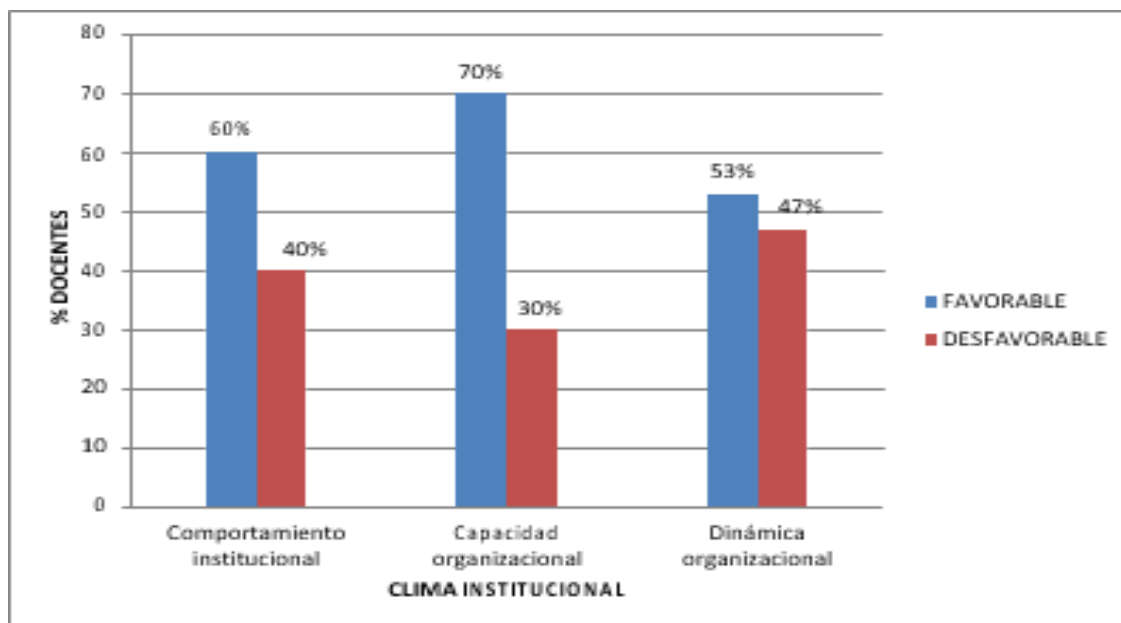
Clima institucional en docentes de la cuna Jardín “Santa Mónica” - San Juan Bautista, 2017

N°	CLIMA INSTITUCIONAL	Favorable		Desfavorable	
		N°	%	N°	%
1.	Comportamiento institucional	18	60	12	40
2.	Capacidad organizacional	21	70	9	30
3.	Dinámica organizacional	16	53	14	47
TOTAL X		18	60	12	40

Fuente: Cuadro N° 1, 2 y 3

Gráfico N° 1

Clima institucional en docentes de la cuna Jardín “Santa Mónica” - San Juan Bautista, 2017



Fuente: Cuadro N° 4

En cuadro 4 y gráfico N° 1 se observa el clima institucional de la cuna Jardín “Santa Mónica” de San Juan Bautista en el año 2017 y es como sigue:

De 30 (100%) docentes, 18 (60%) docentes manifestaron que fue favorable el clima institucional en la organización, predominando con 70% la dimensión capacidad organizacional con sus indicadores y 12 (40%) docentes manifestaron que fue desfavorable el clima institucional en la organización, predominando con 47% la dimensión dinámica institucional con sus indicadores, concluyendo que fue favorable el clima institucional en docentes de la cuna Jardín “Santa Mónica” de San Juan Bautista en el año 2017.

Con estos resultados se logró el objetivo general: Determinar la situación en que se encuentra el clima institucional en los docentes de la Cuna Jardín “Santa Mónica” de San Juan Bautista en el año 2017.

Asimismo se aceptó la hipótesis general: El clima institucional se encuentra en situación favorable en los docentes de la Cuna Jardín “Santa Mónica” de San Juan Bautista en el año 2017.

CAPÍTULO V: Discusión. Conclusiones. Recomendaciones

5.1. Discusión

- Al realizar el análisis descriptivo del comportamiento organizacional se encontró que fue favorable en los docentes de la Cuna Jardín “Santa Mónica” de San Juan Bautista en el año 2017, debido a que la mayoría de los indicadores se dieron en forma favorable y que influyeron positivamente en la conducta de los docentes.
- Al realizar el análisis descriptivo de la capacidad organizacional se encontró que fue favorable en los docentes de la Cuna Jardín “Santa Mónica” de San Juan Bautista en el año 2017, debido a que los indicadores de esta dimensión se dieron en forma favorable lo que permitió utilizar los recursos de la institución en la realización de sus actividades, así como el manejo de las relaciones humanas y sus interacciones relacionadas con el trabajo.
- Al realizar el análisis descriptivo de la dinámica institucional, se encontró que fue favorable en los docentes de la Cuna Jardín “Santa Mónica” de San Juan Bautista en el año 2017, debido a que los indicadores de esta dimensión se desarrollaron en forma favorable lo que permitió que los docentes encuentren dificultades los mismos que son planteados en forma de problemas y trabajen en su solución.
- Al realizar el análisis descriptivo de la variable: clima institucional, haciendo uso de la estadística descriptiva se encontró que el 60% de los docentes, manifestaron que fue favorable el clima institucional. Con lo que se aceptó la hipótesis general de investigación: El clima institucional se encuentra en situación favorable en los docentes de la Cuna Jardín “Santa Mónica” de San Juan Bautista en el año 2017, resultado que se relaciona con el estudio de (Maurtua,J.J y Díaz ,J.F, 2021) clima organizacional y desempeño laboral en docentes de Secundaria Institución Educativa N°61010, Fernando Lores Tenazoa, Iquitos 2021 quienes llegaron a la conclusión respecto a la variable clima organizacional que fue positivo el clima organizacional en los docentes de dicha institución educativa.

5.2. Conclusiones

5.2.1. Conclusiones Específicas

- Es favorable el comportamiento institucional en los docentes de la Cuna Jardín “Santa Mónica” de San Juan Bautista en el año 2017.
- Es favorable la capacidad organizacional en los docentes de la Cuna Jardín “Santa Mónica” de San Juan Bautista en el año 2017.
- Es favorable la dinámica institucional en los docentes de la Cuna Jardín “Santa Mónica” de San Juan Bautista en el año 2017.
- El clima institucional se delimitó con las dimensiones comportamiento institucional, capacidad organizacional y dinámica institucional.

5.2.2. Conclusión general:

- El clima institucional se encuentra en situación favorable en los docentes de la Cuna Jardín “Santa Mónica” de San Juan Bautista en el año 2017.

5.3. Recomendaciones

5.3.1. Recomendaciones parciales

- A los docentes de la cuna jardín “Santa Mónica” de San Juan Bautista continuar con su comportamiento institucional favorable ya que influye grandemente en la relación de las personas involucradas en ella y en el desarrollo de la institución.
- A los docentes de la Cuna Jardín “Santa Mónica” de San Juan Bautista, continuar con la capacidad organizacional favorable lo que permitirá el uso adecuado de los recursos humanos y materiales con que cuenta la institución en favor del aprendizaje de los niños.
- A los docentes de la Cuna Jardín “Santa Mónica” de San Juan Bautista, continuar con la dinámica institucional favorable para que los problemas académicos que se encuentran en la institución sean solucionados trabajando en equipo en bien del servicio educativo.
- A los estudiantes de la Facultad de educación y humanidades continuar realizando estudios sobre el clima institucional.
- Hacer extensivo los resultados del estudio a otras instituciones educativas de la región y país.

5.3.2. Recomendación general:

- A los directivos de la cuna jardín “Santa Mónica” de San Juan Bautista, promover eventos de capacitación sobre el clima institucional dirigidos a los docentes a fin de que cumplan con sus funciones a cabalidad en aras del desarrollo institucional.

Referencias Bibliográficas

- Agüero, F. (2002). *La Responsabilidad Social Empresarial en América Latina: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú* (1ra ed.). Escuela de Estudios Internacionales. Universidad de Miami.
- Aldag, R., & Brief, A. (1999). *Diseño de Tareas y Motivación del Personal* (1ra ed.). Trillas.
- Alderfer, C. (1969). *An Empirical test of a new theory of human needs, Organizational Behaviour and Humans Performance* (1ra ed.). Mc Graw Hill.
- Alferez, A. (2014). *La responsabilidad social universitaria y su relación con la interculturalidad en estudiantes universitarios 2016* [Tesis]. Universitat Internacional de Caralunya.
- Alles, M. (2007). *Comportamiento organizacional* (1ra ed.). Granica S.A.
- Alvarez, R. (1997). *Computadoras y educación: Una propuesta didáctica* [Tesis]. Universidad Autónoma de Querétaro.
- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento Organizacional: Bases y fundamentos* (1ra ed.). Cengage Learning.
- Arispe, E. (2016). *La responsabilidad social universitaria y su relación con la interculturalidad en estudiantes universitarios 2016* [Tesis]. Universidad San Martin de Porres.
- Ballou, R. (2004). *Logística: Administración de la Cadena de Suministro* (5ta.). Naucalpan de Juárez.
- Casabona, A. (2016). *Vales de consumo y su tratamiento tributario* (1ra ed.). Corporate Tax Manager.
- Chiavenato, I. (2007). *Comportamiento organizacional y la dinámica del éxito en las organizaciones* (2da ed.). Mc Graw Hill.
- CISE PUCP. (2007). *Módulo de relaciones interpersonales en la institución educativa* (1ra ed.). CISE PUCP.
- Coba, G. (2017). *Gestión de inventarios y su relación eficiente con la gestión compras en la comercializadora Jhampier S.A.C Cercado de Lima año 2017* [Tesis]. Universidad César Vallejo.

- Davis, K., & Newstrom, J. (1987). *El comportamiento humano en el trabajo: Comportamiento organizacional* (2da ed.). Mc Graw Hill.
- Gibson, L. (2001). *Clima organizacional* (1ra ed.). Mc Graw Hill.
- Gibson, L., Ivancevich, M., & Donnelly, H. (2001). *Fundamentos de Dirección y Administración* (1ra ed.). Mc Graw Hill.
- Griffin, M. (2010). *Comportamiento Organizacional* (9na ed.). CENGAGE Learning.
- Hernandez, D., & Manrique, G. (2017). *La responsabilidad social empresarial y su influencia en el éxito competitivo de las empresas agroexportadoras de uva fresca* [Tesis]. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación* (2da ed.). Mc Graw Hill.
- Herzberg, F. (1968). *How do you Motivate Employees?* (1ra ed.). Harvard: Business Review.
- Hinojosa, T. (2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres Franceses* [Tesis de doctorado]. Universidad Playa Ancha de Valparaíso.
- Hodgetts, R., & Altman, S. (1997). *Comportamiento en las organizaciones* (6ta ed.). Interamericana S.A.
- Idrovo, V. (2015). *Propuesta de un método de análisis y toma de decisión para la implementación de código de barras o RFID en la cadena de suministro de las PYMES* [Tesis]. Universidad de Cuenca.
- Ivancevich, J., Konopaske, R., & Mattenson, M. (2006). *Comportamiento organizacional* (1ra ed.). Mc Graw Hill.
- Katz, D., & Kahn, R. (1989). *Psicología social de las organizaciones* (Trillas). Trillas.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate* (1ra ed.). Boston: Press.
- Loja, J. (2015). *Propuesta de un sistema de gestión de inventarios para la empresa Femarpe cía. Ltda* [Tesis]. Universidad Politecnica Salesiana.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional* (1ra ed.). Mc Graw Hill.
- McGregor, D. (1960). *The human side of Enterprise* (1ra ed.). Mc Graw Hill.
- Ministerio de Trabajo. (2002). *Asuntos Sociales de España*. Española.

- Paladino, M., & Mohan, A. (2002). *Tendencias de la Responsabilidad Social en Argentina* (1ra.). IAE/Universidad Austral.
- Pino, F. (2014). *Beneficios del Agua de coco. Mitos y verdades* (1ra ed.). Mujer con Salud.
- Pintado, E. (2011). *Gerenciación y Liderazgo conductivo del talento humano* (1ra ed.). Arco Iris S.R.L.
- Pulido, C. (2003). *Clima Organizacional una medida de éxito*. Revista de Psicología - Lima - Perú.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13va ed.). Pearson.
- Stephen, R. (2009). *Comportamiento Organizacional* (1ra ed.). Person Educación.
- Meza Cruz (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Luila vista. Chiapas.
- Ccora & Castañeda (2015) Clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundaria. Lima Perú.
- Valencia chura (2016) la relación del clima institucional y desempeño docente de las instituciones primarias del distrito de copasis de la provincia de yunguyo. Puno.
- Noriega S y Pinedo, H.A. (2019) clima institucional en docentes institución educativa primaria n° 60005 María Parado de Bellido. Iquitos, 2019, Loreto. Perú.
- Maurtua, J,J. y Diaz, J,F. (2021) clima organizacional y desempeño laboral en docentes de secundaria institución educativas n° 61010. Fernando Lores Tenazoa. Iquitos. 2021. Loreto - Perú.
- Puga Ismiño y Villacorta Artega (2018) diagnóstico del clima organizacional en Artpam industria alimentaria EIRL, 2018. Loreto – Perú.

Anexos

Anexo 01: Matriz de Consistencia

Anexo 02: Instrumento de Recolección de Datos

Anexo 03: Informe de Validez y Confiabilidad

Anexo 04: Solicitud de Inscripción y Aprobación del Trabajo de Suficiencia

Profesional

Anexo 05: Carta de Aceptación de Asesoramiento del Trabajo de Suficiencia

Profesional

ANEXO N° 1: Matriz de Consistencia
TÍTULO: “CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA CUNA JARDIN “SANTA MONICA”. SAN JUAN BAUTISTA, 2017”
AUTOR (es): ELIANY VELA FLORES

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Metodología
<p>A. Problema General ¿En qué situación se encuentra el clima institucional en los docentes de la cuna jardín Santa Mónica, de San Juan Bautista en el año 2017?</p> <p>B. Problemas específicos</p> <p>a. ¿Cómo es el comportamiento institucional en los docentes de la cuna jardín Santa Mónica, de San Juan Bautista año 2017?</p> <p>b. ¿Cómo es la capacidad organizacional en los docentes de la Cuna Jardín Santa Mónica, de San Juan Bautista en el año 2017?</p> <p>c. ¿Cómo es la dinámica institucional en los docentes de la cuna jardín Santa Mónica, de San Juan Bautista en el año 2017?</p>	<p>A. Objetivo General Determinar la situación en que se encuentra el clima institucional en los docentes de la cuna jardín Santa Mónica, de San Juan Bautista en el año 2017.</p> <p>B. Objetivos Específicos</p> <p>a. Evaluar el comportamiento institucional en los docentes de la Cuna Jardín Santa Mónica, de San Juan Bautista en el año 2017.</p> <p>b. Evaluar la capacidad organizacional en los docentes de la cuna Jardín Santa Mónica, de San Juan Bautista en el año 2017.</p> <p>c. Evaluar la dinámica institucional en los docentes de la Cuna Jardín Santa Mónica, de San Juan Bautista en el año 2017</p>	<p>A. Hipótesis general</p> <p>El clima institucional se encuentra en situación favorable en los docentes de la cuna jardín “Santa Mónica” de San Juan Bautista en el año 2017</p>	<p>clima institucional</p>	<p>1. Comportamiento institucional</p> <p>1.1 Existe respeto mutuo entre el personal de la institución.</p> <p>1.2 Existe apertura entre el director, el personal docente, auxiliar y administrativos para tratar problemas relacionados con la institución.</p> <p>1.3 El personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo aún cuando no refleje su propia posición.</p> <p>1.4 Considera que el personal que labora en la institución está comprometido con la misión y visión de la misma.</p> <p>1.5 El personal de la institución posee y conoce el reglamento interno.</p> <p>1.6 El comportamiento del profesorado es favorable a la imagen de la institución.</p> <p>1.7 El director comparte información y mantiene informado a su personal oportunamente.</p> <p>1.8 Considera que en la institución se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas.</p> <p>1.9 El profesorado en general reacciona en forma ecuánime ante situaciones conflictivas en el aula.</p> <p>1.10 El profesorado asiste puntualmente y con regularidad a sus clases.</p> <p>1.11 Demuestra ser competente en el desempeño de su trabajo</p> <p>1.12 Los profesores sienten satisfacción de trabajar en la institución.</p> <p>1.13 El director promueve el trabajo en equipo.</p> <p>1.14 Se integra al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes</p> <p>2. Capacidad organizacional</p> <p>2.1 Identifica actividades y tareas prioritarias y las reajusta.</p> <p>2.2 Provee los riesgos y organiza adecuadamente los planes y acciones.</p> <p>2.3 El director realiza gestiones en beneficio de la institución.</p> <p>2.4 Plantea metas claras que son consistentes con las estrategias adoptadas.</p> <p>2.5 Se organizan pequeñas comisiones para resolver problemas, según como se presenten.</p> <p>2.6 Existen responsables por áreas, elegidas democráticamente por sus pares, las cuales rotan según normas.</p> <p>2.7 Cuenta con un ambiente adecuado para realizar las tareas.</p> <p>2.8 La comunicación entre la comunidad educativa es abierta.</p> <p>2.9 Realiza monitoreo teniendo en cuenta metas y plazos.</p> <p>3. Dinámica institucional</p> <p>3.1 Un salario mayor es un estímulo para mejorar el rendimiento profesional y a una satisfacción personal.</p> <p>3.2 Toma decisiones y las asume, teniendo en cuenta sus principios y sumoral.</p> <p>3.3 Muestra flexibilidad para la presentación de los documentos y/o informes para el personal de la institución.</p>	<p>Tipo de Investigación: DESCRIPTIVO</p> <p>Diseño de la Investigación</p> <p>Diseño general no experimental del tipo correlacional transversal.</p> <p>Su esquema es:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <p>M O</p> </div> <p>Dónde: M: Muestra O: Observación a la variable</p> <p>Población La población está conformada por todos los docentes de la cuna jardín “Santa Mónica” que fueron 30.</p> <p>Muestra</p>

				<p>3.4 El director respeta y apoya la decisión del grupo aun cuando no refleje su propia posición.</p> <p>3.5 El director comparte el reconocimiento por los logros del equipo aun cuando no refleje su propia posición.</p> <p>3.6 Identifica problemas y los resuelve utilizando estrategias adecuadas.</p> <p>3.7 Es asertivo ante la existencia de una situación compleja.</p> <p>3.8 Toma decisiones difíciles cuando es necesario.</p> <p>3.9 La dirección se preocupa y protege a su personal en determinadas circunstancias.</p> <p>3.10 Tiene predisposición por aprender de los demás.</p> <p>3.11 Busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus conocimientos.</p> <p>3.12 El profesorado se preocupa por introducir innovaciones en sus actividades pedagógicas.</p> <p>3.13 Demuestra transparencia en sus actos y gestiones.</p> <p>3.14 El director admite y reconoce los méritos de las personas.</p>	<p>La constituyeron 30 docentes, es decir el 100% de la población.</p> <p>Técnicas de Recolección de Datos:</p> <p>La técnica fue la encuesta.</p> <p>El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario</p>
--	--	--	--	--	---

**“CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA
CUNA JARDIN “SANTA MONICA”. SAN JUAN
BAUTISTA, 2017”**

ANEXO 02

Cuestionario

(Para Docentes de la Institución Educativa “San Juan Bautista”)

CÓDIGO: _____

El presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre:
**“CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA CUNA JARDIN
“SANTA MONICA”. SAN JUAN BAUTISTA, 2017”**, el que servirá para
elaborar Trabajo de Suficiencia Profesional conducente a la obtención
del Título Profesional de Licenciado en Educación.

Gracias

I. Datos generales:

Institución Educativa :.....
Fecha :.....
Día :.....
Hora :.....

II. Instrucciones

Antes de proceder al llenado del cuestionario Ud. Debe leer detenidamente las siguientes instrucciones.

- Leer detenidamente cada una de las preguntas y responder de acuerdo a lo que considere pertinente.
- Debe responder a todas las preguntas del cuestionario.
- Podrá solicitar aclaración cuando encuentre alguna dificultad en las preguntas.
- La duración aproximada para el llenado del cuestionario será de 20 minutos.

III. Contenido.

CLIMA INSTITUCIONAL		FAVORABLE	DESFAVORABLE
I	COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL		
1	Existe respeto mutuo entre el personal de la institución.		
2	Existe apertura entre el director, el personal docente, auxiliar y administrativos para tratar problemas relacionados con la institución.		
3	El personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo aún cuando no refleje su propia posición.		
4	Considera que el personal que labora en la institución está comprometido con la misión y visión de		
5	El personal de la institución posee y conoce el reglamento interno.		
6	El comportamiento del profesorado es favorable a la imagen de la institución.		
7	El director comparte información y mantiene informado a su personal oportunamente.		
8	Considera que en la institución se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas.		
9	El profesorado en general reacciona en forma ecuánime ante situaciones conflictivas en el aula.		
10	El profesorado asiste puntualmente y con regularidad a sus clases.		
11	Demuestra ser competente en el desempeño de su trabajo		
12	Los profesores sienten satisfacción de trabajar en la institución.		
13	El director promueve el trabajo en equipo.		
14	Se integra al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes		
II	CAPACIDAD ORGANIZACIONAL		
1	Identifica actividades y tareas prioritarias y las reajusta.		
2	Provee los riesgos y organiza adecuadamente los planes y acciones.		
3	El director realiza gestiones en beneficio de la		
4	Plantea metas claras que son consistentes con las estrategias adoptadas.		
5	Se organizan pequeñas comisiones para resolver problemas, según como se presenten.		
6	Existen responsables por áreas, elegidas democráticamente por sus pares, las cuales rotan según normas.		
7	Cuenta con un ambiente adecuado para realizar las tareas.		
8	La comunicación entre la comunidad educativa es abierta.		
9	Realiza monitoreo teniendo en cuenta metas y plazos.		
III	DINÁMICA INSTITUCIONAL		
1	Un salario mayor es un estímulo para mejorar el rendimiento profesional y a una satisfacción personal.		
2	Toma decisiones y las asume, teniendo en cuenta sus principios y su moral.		
3	Muestra flexibilidad para la presentación de los documentos y/o informes para el personal de la institución.		
4	El director respeta y apoya la decisión del grupo aun cuando no refleje su propia posición		

5	El director comparte el reconocimiento por los logros del equipo aun cuando no refleje su propia posición.		
6	Identifica problemas y los resuelve utilizando estrategias adecuadas.		
7	Es asertivo ante la existencia de una situación compleja.		
8	Toma decisiones difíciles cuando es necesario.		
9	La dirección se preocupa y protege a su personal en determinadas circunstancias.		
10	Tiene predisposición por aprender de los demás.		
11	Busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus conocimientos.		
12	El profesorado se preocupa por introducir innovaciones en sus actividades pedagógicas.		
13	Demuestra transparencia en sus actos y gestiones.		
14	El director admite y reconoce los méritos de las personas.		

Muchas Gracias.

Anexo 03: Instrumento de Validez y Confiabilidad

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : _____
 1.2 Título Profesional : Licenciado/a () Ingeniero/a () Otro ()
 1.3 Grado académico : Bachiller () Maestro () Doctor ()
 1.4 Título de la Investigación : "CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA CUNA JARDIN "SANTA MONICA". SAN JUAN BAUTISTA, 2017",
 1.5 Nombre del instrumento : Validador de Variables: CLIMA INSTITUCIONAL
 1.6 Criterios de Aplicabilidad :

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
DEFICIENTE: (No válido, reformular)	0 – 20
REGULAR: (No Válido, modificar)	21 – 40
BUENA: (Válido, mejorar)	41 – 60
MUY BUENA: (Válido, precisar)	61 – 80
EXCELENTE: (Válido, aplicar)	81 – 100

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVO	DEFICIENTE 00 – 20				REGULAR 21 – 40				BUENA 41 – 60				MUY BUENA 61 – 80				EXCELENTE 81 – 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado																				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables																				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio de la Variable:																				
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio																				
8. COHERENCIA	Entre Título: (Problema. Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico. Operacionalización e Indicadores)																				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio y Genera nuevas																				
PROMEDIO DE VALORACIÓN																					

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

IV. OBSERVACIONES

Lugar y Fecha:

Firma del experto informante

D.N.I. N°

Teléf. N°

RESULTADO DE LA PRUEBA DE VALIDEZ

TÍTULO: “CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA CUNA JARDIN “SANTA MONICA”. SAN JUAN BAUTISTA, 2017”

Autor (es) del Instrumento: ELIANY VELA FLORES

Nombre del instrumento motivo de evaluación: CLIMA INSTITUCIONAL

Se realizó la prueba de validez del instrumento de recolección de datos, a través del Juicio de Expertos, donde colaboraron los siguientes profesionales:

Dr. Carlos Antonio Li Loo Kung, profesor principal de la Facultad de Industrias Alimentarias de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Magister en Docencia e Investigación Universitaria y Doctor en Educación.

Dra. Susy Karina Dávila Panduro, profesora asociada de la Facultad de Ciencia de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Magister en Gestión Empresarial y Doctora en Educación.

Mgr. Edgar Reátegui Noriega, profesor asociado de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Magister en Docencia e Investigación Universitaria.

Profesionales	Indicadore								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Dr. Carlos Antonio Li Loo Kung	76	71	68	68	75	76	75	75	72
Dra. Susy Karina Dávila	66	66	87	71	73	84	75	82	71
Mgr. Edgar Reátegui Noriega	81	86	74	76	87	76	73	71	76
Promedio General	75.22								

Teniendo en cuenta la tabla de valoración:

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
Deficiente	0 – 20
Regular	21 – 40
Buena	41 – 60
Muy Buena	61 – 80
Excelente	81 – 100

Como resultado general de la prueba de validez realizado a través del Juicio de Expertos, se obtuvo: 75.22 puntos, lo que significa que está en el rango de “Muy Buena”, quedando demostrado que el instrumento de esta investigación, cuenta con una sólida evaluación realizado por profesionales conocedores de instrumentos de recolección de datos.

RESULTADO DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD

TÍTULO: "CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA CUNA JARDIN "SANTA MONICA". SAN JUAN BAUTISTA, 2017"

Autor (es) del Instrumento: ELIANY VELA FLORES

Nombre del instrumento motivo de evaluación: CLIMA INSTITUCIONAL

- a. La confiabilidad para "**CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA CUNA JARDIN "SANTA MONICA". SAN JUAN BAUTISTA, 2017**" se llevó a cabo mediante el método de intercorrelación de ítems cuyo coeficiente es el ALFA DE CRONBACH a través de una muestra piloto, los resultados obtenidos se muestran a continuación
- b. Estadísticos de confiabilidad para "**CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA CUNA JARDIN "SANTA MONICA". SAN JUAN BAUTISTA, 2017**"

ALFA DE CRONBACH para	ALFA DE CRONBACH basado en los elementos tipificados	N° de ítems
("CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA CUNA JARDIN "SANTA MONICA". SAN JUAN BAUTISTA, 2017")	0.742	9

- c. **Criterio de confiabilidad valores**

Según Herrera (1998):

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy Confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Para la validación del cuestionario sobre CLIMA INSTITUCIONAL, se utilizó el Alfa de CronBach el cual arrojó el siguiente resultado:

La confiabilidad de 9 ítems que evalúan el instrumento sobre "**CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA CUNA JARDIN "SANTA MONICA". SAN JUAN BAUTISTA, 2017**". Según Herrera (1998) donde el valor va de 0,53 a 1. Nos da como resultado de un ALFA DE CRONBACH y validado la variable sus dimensiones e indicadores arrojó 0.848 ubicándose en el rango cuantitativo 0,72 a 0,99 y cualitativo de Excelente Confiabilidad lo que permite aplicar el instrumento en la muestra del presente estudio.



UNIVERSIDAD
CIENTÍFICA
DEL PERÚ

FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y
HUMANIDADES
PROGRAMA ACADÉMICO

**SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO
DE SUFICIENCIA PROFESIONAL PARA OPTAR EL
TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN EDUCACIÓN**

SEÑOR (a) DECANO (a) DE LA FACULTAD DE, EDUCACIÓN Y
HUMANIDADES

Dr. LUIS RONALD RUCOBA DEL
CASTILLO

ELIANY VELA FLORES, DNI N° 41732797

Me dirijo a usted para solicitarle la inscripción y aprobación del trabajo de
suficiencia profesional titulado: **“CLIMA INSTITUCIONAL EN
DOCENTES DE LA CUNA JARDIN “SANTA MONICA”. SAN JUAN
BAUTISTA, 2017”**.

Para lo cual adjunto a la presente:

- ✓ Boleta de pago
- ✓ Cuatro (4) copias del Trabajo de Suficiencia Profesional:

Por tanto, pido a Ud. Acceder a mi solicitud por ser de justicia.

San Juan Bautista, 01 de setiembre de 2020

ELIANY VELA FLORES
DNI N° 41732797



UNIVERSIDAD
CIENTÍFICA
DEL PERÚ

FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y
HUMANIDADES
PROGRAMA ACADÉMICO

CARTA DE ACEPTACIÓN DE ASESORAMIENTO DEL TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO
EN EDUCACIÓN

Dra. JUDITH ALEJANDRINA SOPLIN RIOS Docente de la Facultad de
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL
PERÚ, identificado con D.N.I. N° 05218363, me comprometo a asesorar el
Trabajo de Suficiencia Profesional de:

ELIANY VELA FLORES, DNI N° 41732797

cuyo título es: **CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA CUNA
JARDIN “SANTA MONICA”. SAN JUAN BAUTISTA, 2017.**

San Juan Bautista, 01 de setiembre de 2020

Dra. JUDITH ALEJANDRINA SOPLIN RIOS
D.N.I. N° 05218363
DOCENTE UCP – FEH

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE SUFICIENCIA
PROFESIONAL**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

PROGRAMA ACADÉMICO DE EDUCACIÓN

**TÍTULO: CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA CUNA
JARDIN "SANTA MONICA". SAN JUAN BAUTISTA, 2017.**

AUTOR (es): ELIANY VELA FLORES, DNI N°

N°	Items	Valor	Puntos
DATOS GENERALES			
1	El Trabajo de Suficiencia Profesional presenta coherentemente: ✓ Portada o Carátula. De acuerdo a la Estructura de la Facultad. ✓ Dedicatoria. De acuerdo a la Estructura de la Facultad. ✓ Agradecimiento. De acuerdo a la Estructura de la Facultad. ✓ Hoja de aprobación. De acuerdo a la Estructura de la Facultad. ✓ Acta del Trabajo de Investigación ✓ Constancia de Originalidad del Trabajo de Investigación ✓ Índice de contenido. Es coherente con los contenidos de la tesis y de acuerdo a la Estructura de la Facultad. ✓ Índice de cuadros o tablas. Refleja lo que existe en la Tesis. ✓ Índice de gráficos o figuras. Refleja lo que existe en la Tesis. ✓ Resumen y palabras clave. Está redactado en pasado, incluye problemas, objetivos, tipo y diseño de investigación, población, tamaño de muestra, técnicas de análisis de resultados, destaca los resultados principales, incluye las conclusiones y recomendaciones. ✓ Abstract Key Words. Es fiel reflejo del resumen en el idioma Inglés.	2	
Sub Total		02	
INTRODUCCION			
1	Incluye problemas, objetivo de estudio y vincula con los específicos, describe antecedentes, comenta el basamento teórico y describe cada capítulo sucintamente	1	
Sub Total		01	
CAPITULO I: MARCO TEORICO			
1	Los antecedentes del estudio incluyen estudios relacionados con la investigación propuesta a nivel internacional, nacional y regional?	2	
2	Los antecedentes presentan una revisión selectiva de estudios relacionados a la (s) variable (s)	1	
3	La Base teórica expone, analiza, compara e interpreta, mostrando puntos de vista sobre las teorías, concepciones, perspectivas teóricas que se consideran válidas para el correcto encuadre del estudio?	1	
4	La base teórica está elaborada en función de las variables. Dimensiones e indicadores en forma lógica y coherente?	1	
5	En la base teórica, se aprecia con claridad la vinculación entre las teorías vigentes y el problema de la investigación?	1	
6	La Base teórica está actualizado?	1	
7	La Definición de Términos sigue un procedimiento lógico y en orden alfabético?	1	
8	La Definición de Términos enfoca y establece sobre qué base se asientan los problemas y temas de investigación?	1	
9	La Definición de Términos precisa los términos que permiten una comprensión de la teoría que sustenta el tema y problema de investigación?	1	
10	Los términos que aparecen en el tema de investigación, en la formulación del problema y la exposición del marco teórico están definidos conceptualmente?	1	
Sub Total		11	
CAPITULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA			
1	Expone la problemática general o contexto en el cual se desenvuelve el hecho o fenómeno a investigar, presentando en lo posible una caracterización de la problemática?	1	
2	Presenta el problema específico indicando el diagnóstico, el pronóstico y la propuesta?	1	
3	El problema general y los problemas específicos, están redactados en preguntas e incluyen la(s) variable(s), dimensión espacial y temporal?	1	
Sub Total		03	
OBJETIVOS			
1	El objetivo general expresa el logro terminal a alcanzar en el estudio?	1	
2	Los objetivos específicos expresan operaciones concretas de cómo va a realizarse el propósito expuesto?	1	
3	Se visualiza la desagregación del objetivo general en objetivos específicos?	1	
4	Los objetivos están redactados con un verbo, contenido y condición?	1	
Sub Total		04	
HIPOTESIS			
1	La hipótesis responde tentativamente a los problemas de investigación	2	
2	La hipótesis establece una relación entre dos o más variables para explicar y si es posible, predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema	2	
Sub Total		04	
VARIABLES			
1	Se identifican las variables que son medibles y observables?	2	
2	Presenta una definición conceptual de las variables?	2	
3	Presenta una definición operacional de las variables y están definidas cuantitativa o cualitativamente?	2	

Nº	Items	Valor	Puntos
		Sub Total	06
CAPITULO III. METODOLOGIA			
1	Está presente el tipo de investigación?	2	
2	El diseño de Investigación como plan, estrategia o procedimiento; permite obtener los datos, su procesamiento, análisis e interpretación con el objetivo de dar respuesta a los problemas planteados?	2	
3	La población se relaciona directamente con el campo de estudio?	2	
4	Se indica el tipo de muestra y la técnica de muestreo?	2	
5	Presenta la(s) técnica(s) que se empleará(n) en la recolección de datos de acuerdo a las variables en estudio?	2	
6	Presenta lo(s) instrumento(s) que se empleará(n) en la recolección de datos de acuerdo a las variables en estudio?	2	
7	Muestra la forma de cómo será sometido a prueba de validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos, antes de su aplicación?	2	
8	Plantea los procedimientos de recolección de datos relacionadas a las actividades dentro del cronograma?	2	
9	Plantea los procesos de procesamiento de la información?	2	
10	Plantea el estadístico descriptivo o inferencial a utilizar en las variables en estudio para el análisis de la información?	2	
		Sub Total	20
CAPITULO IV : RESULTADOS			
1	Describe y analiza los resultados de manera coherente en torno a las variables de estudio? (5)	6	
2	Describe y analiza los resultados de manera coherente en torno a los objetivos de la investigación? (5)	6	
3	Utiliza cuadros y gráficos e interpretación para resumir los resultados? (5)	6	
		Sub Total	18
CAPITULO V: DISCUSION, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES			
1	Analiza y compara resultados con los estudios de los antecedentes?	6	
2	Analiza y contrasta resultados con las bases teóricas?	6	
3	Las conclusiones son respuestas a los problemas planteados, teniendo en cuenta las variables de estudio	6	
4	Las recomendaciones son redactadas en tiempo futuro o conforme a los objetivos específicos?	5	
		Sub Total	23
REFERENCIA BIBLIOGRAFICA			
1	Las referencias bibliográficas y la Bibliografía están presentadas de acuerdo al estilo correspondiente a su Facultad y Carrera profesional?	4	
		Sub Total	04
ANEXOS			
1	La matriz de consistencia presenta problema, objetivos, hipótesis, variables, indicadores y metodología.	1	
2	Presenta los instrumentos de recolección de datos para la(s) variable(s)	1	
3	Informe de Validez y Confiabilidad	2	
		Sub Total	04
		PUNTAJE TOTAL	100

Nombre del Presidente del Jurado _____

FIRMA _____

Nombre del Miembro del Jurado _____

FIRMA _____

Nombre del Miembro del Jurado _____

FIRMA _____

Escala Valorativa para la calificación final

Valoración	Puntaje
Excelencia	90 – 100
Bueno	80 – 89
Regular	70 – 79
Desaprobado	25 – 69

EVALUACIÓN DE SUSTENTACIÓN			PUNTAJE	
CRITERIOS			BASE	OBTENIDO
I. PRESENTACIÓN			HASTA 2 PUNTOS	
1.1.	Motivación			
1.2.	Tono de Voz			
1.3.	Calidad de Materiales Audiovisuales			
1.4.	Secuencia			
II. DESARROLLO DEL CONTENIDO			HASTA 8 PUNTOS	
2.1.	Dominio del Tema			
2.2.	Uso adecuado de Materiales			
2.3.	En la Introducción relata experiencias vividas			
2.4.	Describe el problema y pregunta			
2.5.	Enuncia los objetivos de la investigación			
2.6.	Presenta la Metodología utilizada en el			
2.7.	Da a conocer los Resultados más			
III. APOORTE CIENTIFICO			HASTA 2 PUNTOS	
3.1.	Al desarrollo de la comunidad			
3.2.	A la Carrera Profesional y Especialidad			
3.3.	Otros de importancia			
3.4.	Discusión			
IV. DEFENSA DE LA TESIS			HASTA 8 PUNTOS	
4.1.	Satisface con sus respuestas			
4.2.	Importancia del estudio			
4.3.	Metodología			
4.4.	Resultados			
4.5.	Conclusiones y recomendaciones			
PUNTAJE TOTAL			DE 20	
RESULTADO:				
PUNTAJE TOTAL = 20		PUNTAJE OBTENIDO:		

-- Presidente

-- Miembro

CALIFICACIÓN: Aprobado (a): Por Mayoría
Por Unanimitad
Desaprobado (a)

Miembro