



**Universidad Científica del Perú - UCP**

*Registrado en el Asiento N° A00010 de la Partida N° 11000318, Personas Jurídicas de Iquitos,  
Superintendencia de los Registros Públicos - SUNARP*

## **FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**

### **TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL**

**CLIMA INSTITUCIONAL EN ESTUDIANTES DE LA ESCUELA  
DE SUB OFICIALES DE LA POLICIA NACIONAL, SEDE  
IQUITOS 2016**

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

**AUTOR (es) : Deborah CONTRERAS FLORES  
Liliana Jackeline, VÁSQUEZ AGIP**

**ASESOR (es): Dra. DELIA PEREA TORRES**

**San Juan Bautista - Loreto – Maynas – Perú**

**2017**

## **DEDICATORIA**

*A Mi Madre consuelo.  
Por su apoyo y motivación  
en mi formación Profesional.*

*Liliana Jackeline*

## **DEDICATORIA**

*A Mi Esposo e Hijos  
por el apoyo incondicional,  
a mi Madre que es mi inspiración  
a la distancia por seguir adelante.*

*Linda Deborah.*

## **AGRADECIMIENTO**

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

**Las Autoras**



## FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Con Resolución Decanal N° 143 – FEH – U.C.P - 2017 del día 21 de abril de 2017, la FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP designa como Jurado Evaluador y Dictaminador de Sustentación de Trabajo de Suficiencia Profesional a los Señores:

Dr. Luis Ronald Rucoba Del Castillo.....Presidente

Mgr. Ana Judith Maggy Adriano Sander.....Miembro

Mgr. Felipe Beltrán Navarro Gutiérrez.....Miembro

En la ciudad de Iquitos, siendo las 11:30 horas del día sábado 06 de mayo de 2017, en las instalaciones de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP, se constituyó el Jurado para escuchar la sustentación y defensa del Trabajo de Suficiencia Profesional Titulado:

**“Clima Institucional en Estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, Sede Iquitos 2016”**

Presentado por las sustentantes:

**LILIANA JACKELINE VÁSQUEZ AGIP**

**LINDA DEBORAH CONTRERAS FLORES**

Como requisito para optar el Título Profesional de Licenciado en Educación. Especialidad:

**EDUCACIÓN SECUNDARIA: FILOSOFÍA Y CIENCIAS SOCIALES**

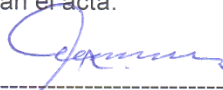
Luego de escuchar la Sustentación y formuladas las preguntas las que fueron: ABUNDAIS SATISFACTORIAMENTE

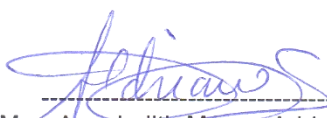
El jurado después de la deliberación en privado llegó a las siguientes conclusiones:

1. La Sustentación es: APROBADO MAGNA CUM LAUDE (17-18)

2. Observaciones: NINGUNA

En fe de lo cual los miembros del jurado firman el acta.

  
-----  
Dr. Luis Ronald Rucoba Del Castillo  
Presidente

  
-----  
Mgr. Ana Judith Maggy Adriano Sander  
Miembro

  
-----  
Mgr. Felipe Beltrán Navarro Gutiérrez  
Miembro

CALIFICACIÓN:	Aprobado (a) Suma Cum Laude	: 19 – 20
	Aprobado (a) Magna Cum Laude	: 17 - 18
	Aprobado (a) Cum Laude	: 15 – 16
	Aprobado (a)	: 13 – 14
	Desaprobado (a)	: 00 – 12

# **TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL**

## **CLIMA INSTITUCIONAL EN ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE SUB OFICIALES DE LA POLICIA NACIONAL, SEDE IQUITOS 2016**

**AUTOR (es) :** Linda Deborah CONTRERAS FLORES  
**MENCIÓN :** LICENCIADA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA,  
Especialidad: FILOSOFÍA Y CIENCIAS SOCIALES  
**Liliana Jackeline, VÁSQUEZ AGIP**  
**MENCIÓN :** LICENCIADA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA,  
Especialidad: FILOSOFÍA Y CIENCIAS SOCIALES  
**SECCIÓN :** Pre Grado

### **MIEMBROS DEL JURADO**

-----  
**Dr. Luis Ronald RUCOBA DEL CASTILLO**  
**PRESIDENTE**

-----  
**Dra. Ana Judith Maggi ADRIANO SANDER**  
**MIEMBRO**

-----  
**Felipe Beltrán NAVARRO GUTIERREZ**  
**MIEMBRO**

**ASESORA**  
**Dra. Delia PEREA TORRES**

Fecha: 06 de Mayo del 2017  
San Juan Bautista – Maynas - Loreto

## ÍNDICE DE CONTENIDO

	<b>Pg</b>
➤ PORTADA	i
➤ DEDICATORIA	ii
➤ AGRADECIMIENTO	iv
➤ APROBACIÓN	v
➤ INDICE DE CONTENIDO	vii
➤ ÍNDICE DE CUADROS	ix
➤ ÍNDICE DE GRAFICOS	x
➤ RESUMEN Y PALABRAS CLAVE	xi
➤ ABSTRACT	xii
1. INTRODUCCIÓN	01
2. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	02
2.1. Antecedentes del estudio	02
2.2. Bases Teóricas	06
2.2.1. Clima Institucional	06
2.2.1.1. Variables de Análisis del Clima Institucional	06
2.2.1.2. Fundamento Teórico Sobre Clima Institucional	07
2.2.1.3. Denominaciones de Clima Institucional	08
2.2.1.4. Base Teórica Sobre Clima Institucional	09
2.2.1.5. Tipos de Clima Institucional	12
2.2.1.6. Niveles de Clima Institucional	13
2.2.1.7. Dimensiones de Clima Institucional	15
2.3. Definición de Términos Básicos	17
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	19
3.1. Descripción del Problema	19
3.2. Formulación del Problema	22
3.2.1. Problema General	22
3.2.2. Problemas Específicos	22
4. OBJETIVOS	23
4.1. Objetivo General	23
4.2. Objetivos Específicos	23

5. HIPÓTESIS	24
5.1. Hipótesis General	24
5.2. Hipótesis Específicas	24
6. VARIABLES	25
6.1. Identificación de Variables	25
6.2. Definición de Variables	25
6.3. Operacionalización de las Variables	25
7. MÉTODO	26
7.1. Tipo de investigación	26
7.2. Diseño de investigación	26
7.3. Población y muestra	26
7.3.1. Población	26
7.3.2. Muestra	26
7.4. Técnicas, Instrumentos y Procedimientos de Recolección de Datos	27
7.4.1. Técnicas de Recolección de Datos	27
7.4.2. Instrumentos de Recolección de Datos	27
7.4.3. Procedimientos de Recolección de Datos	27
7.5. Procesamiento y Análisis de Datos	27
8. RESULTADOS	28
8.1. Diagnóstico del Desarrollo Organizacional	28
9. DISCUSIÓN	39
10. CONCLUSIONES	40
10.1. Conclusiones Parciales	40
10.2. Conclusión General	40
11. RECOMENDACIONES	41
11.1. Recomendaciones Parciales	41
11.2. Recomendación General	41
12. BIBLIOGRAFÍA	42
13. ANEXOS	48
Anexo N° 1: Matriz de consistencia	49
Anexo N° 2: Instrumento de recolección de datos	51



## ÍNDICE DE CUADROS

<b>N°</b>	<b>TITULO</b>	<b>Pág.</b>
01.	Comportamiento Institucional en el clima institucional en estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos 2016	28
02.	Capacidad Organizacional en el clima institucional en estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos 2016	31
03.	Dinámica Institucional en el clima institucional en estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos 2016	34
04.	CLIMA INSTITUCIONAL EN ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE SUB OFICIALES DE LA POLICIA NACIONAL, SEDE IQUITOS 2016	37

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>N°</b>	<b>TITULO</b>	<b>Pág.</b>
01.	Comportamiento Institucional en el clima institucional en estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos 2016	29
02.	Capacidad Organizacional en el clima institucional en estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos 2016	32
03.	Dinámica Institucional en el clima institucional en estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos 2016	35
04.	CLIMA INSTITUCIONAL EN ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE SUB OFICIALES DE LA POLICIA NACIONAL, SEDE IQUITOS 2016	37

## **RESUMEN Y PALABRAS CLAVE**

### **CLIMA INSTITUCIONAL EN ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE SUB OFICIALES DE LA POLICIA NACIONAL, SEDE IQUITOS 2016**

**AUTOR (as) : Deborah CONTRERAS FLORES  
Liliana Jackeline, VÁSQUEZ AGIP**

La investigación tuvo como objetivo general: Diagnosticar el Clima Institucional en Estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos durante el año 2016.

La investigación fue de tipo descriptivo y de diseño no experimental de tipo descriptivo transversal.

La población lo conformaron los estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos, durante el año 2016, del distrito de San Juan Bautista. Iquitos, provincia de Maynas; durante el año 2016 del Departamento de Loreto, que hacen un total de 155. La muestra lo conformó 45 estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos, durante el año 2016 de San Juan Bautista, del distrito de Iquitos, provincia de Maynas; durante el año 2016 del Departamento de Loreto.

La selección de la muestra será no aleatoria intencionada.

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

Para el análisis de los datos se empleó la estadística descriptiva.

Los resultados muestran que; El Clima Institucional es Regular en Estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos durante el año 2016.

**PALABRAS CLAVE: Clima Institucional.**

## **ABSTRACT**

### **INSTITUTIONAL CLIMATE IN STUDENTS OF THE SCHOOL OF SUB OFFICIALS OF THE NATIONAL POLICE, IQUITOS HEADQUARTERS 2016**

**AUTHOR (s): Deborah CONTRERAS FLORES  
Liliana Jackeline, VÁSQUEZ AGIP**

The general objective of the investigation was to: Diagnose the Institutional Climate in Students of the School of Sub-Officers of the National Police, Iquitos, in 2016.

The research was descriptive and non - experimental design of descriptive cross - sectional type.

The population was formed by the students of the School of Sub Officers of the National Police, Iquitos headquarters, during the year 2016, of the district of San Juan Bautista. Iquitos, province of Maynas; During the year 2016 of the Department of Loreto, which make a total of 155. The sample was made up of 45 students of the School of Sub-Officers of the National Police, Iquitos headquarters, during the year 2016 of San Juan Bautista, district of Iquitos, Province of Maynas; During the year 2016 of the Department of Loreto.

The selection of the sample will be non-random intention.

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

Descriptive statistics were used to analyze the data.

The results show that; The Institutional Climate is Regular in Students of the School of Sub Officers of the National Police, Iquitos headquarters during the year 2016.

**KEYWORDS:** Institutional Climate.

## 1. INTRODUCCIÓN

El clima condiciona el comportamiento del individuo debido a ello cada institución educativa presenta diversas situaciones que la caracterizan y a su vez la diferencian donde la mayor incidencia está en las relaciones internas que se producen entre los integrantes de la institución, elemento importante que va a crear un determinado clima.

Las características del sistema organizacional generan un determinado Clima en dichas organizaciones. Este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc. La importancia de esta información se basa en la comprobación de que el Clima Institucional influye en el comportamiento manifiesto de los miembros, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional, entre otros.

El estudio “**CLIMA INSTITUCIONAL EN ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE SUB OFICIALES DE LA POLICIA NACIONAL, SEDE IQUITOS 2016**”, es de mucha importancia en todas las instituciones, sean estas públicas o privadas; fundamentalmente en las Instituciones Educativas e incluso en las de carácter militar. En ese sentido nos planteamos el siguiente objetivo: Diagnosticar el Clima Institucional en Estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos durante el año 2016.

Nuestro trabajo es abordado a partir de 1 protocolo que integra los siguientes: INTRODUCCIÓN, MARCO TEÓRICO REFERENCIAL, PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS, VARIABLES, MÉTODO, RESULTADOS, DISCUSIÓN, CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES.

Además se presentan las respectivas fuentes bibliográficas.

Todo acompañado de anexos, donde la base es el instrumento de recolección de datos.

Las Autoras

## 2. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

### 2.1. Antecedentes del estudio

#### INTERNACIONAL:

**BRUNET (1987)**<sup>1</sup> que la Teoría de la Gestalt sostiene que el clima institucional, es determinante en el comportamiento de las personas en su trabajo, en consecuencia esta situación influye en el desempeño de los docentes, en cada escuela generando un comportamiento particular como producto de las percepciones que se observan de todo cuanto ocurre en sus instituciones y por lo tanto condicionan los niveles de motivación y rendimiento profesional. El clima condiciona el comportamiento del individuo debido a ello cada institución educativa presenta diversas situaciones que la caracterizan y a su vez la diferencian donde la mayor incidencia está en las relaciones internas que se producen entre los integrantes de la institución, elemento importante que va a crear un determinado clima.

Así el clima institucional influye positivamente en diversos aspectos del desempeño docente como el no presentar problemas en la elaboración y ejecución de las tareas las cuales realizarían con sumo agrado y satisfacción, pero si influye negativamente tanto los docentes como los directivos pueden ser conflictivos e inconsecuentes con la misión y visión educativa y su desempeño se encontraría afectado.

Teniendo como base la importancia del clima institucional en las instituciones educativas se concluye que es necesario determinar el problema.

**CORTÉS, N. (2009)**<sup>2</sup> en la investigación “Diagnóstico del clima organizacional. Hospital Dr. Luis F. Nachón”. Xalapa, Ver., 2009”, concluye que el clima organizacional general en el hospital Dr. Luis F. Nachón es no satisfactorio porque no existe participación entre los diferentes departamentos para el logro de los objetivos, ni un buen espíritu de equipo.

---

<sup>1</sup> Brunet, L. (1987) *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Editorial Trillas. Carrera Pública Magisterial Propuesta de proyecto de ley, extraído el 22 de setiembre del 2009 desde [ciberdocencia.gob.pe/archivos/CPM\\_doctrab](http://ciberdocencia.gob.pe/archivos/CPM_doctrab). Pd CISE PUCP (2007) *Módulo 4 Relaciones interpersonales en la institución educativa*. Lima: CISE PUCP. Constructivismo. Extraído el 12 de julio del 2010 desde [es.wikipedia.org/wiki/](http://es.wikipedia.org/wiki/)

<sup>2</sup> Cortés, N. (2009) “*Diagnóstico del clima organizacional. Hospital Dr. Luis F. Nachón*”. Xalapa, Ver., 2009”. México, p. 197.

**FERNADEZ, T (2006)**<sup>3</sup> en el estudio “Factores que determinan el clima organizacional en una empresa de mecánica automotriz” llegó a la siguiente conclusión.

- ✓ De los factores evaluados, los que determinan el clima organizacional en la empresa estudiada son: motivación, relaciones interpersonales, identificación con la empresa, percepción general y responsabilidad, factores que afectan positivamente las áreas de trabajo.
- ✓ El personal de la empresa está motivado y esto lo ayuda a cumplir con los horarios de trabajo establecidos y las tareas asignadas por los jefes. Parte de la motivación que tienen los colaboradores es la relación que existe con los compañeros de trabajo y jefes, así como la estabilidad y oportunidades de desarrollo que ofrece la empresa.
- ✓ Los factores que podrían mejorar dentro de la empresa para que no afecte el clima organizacional de manera negativa, son autonomía y reconocimiento.
- ✓ Los empleados se desenvuelven en un ambiente cómodo y seguro para trabajar, que les brinda oportunidades de desarrollo. Esto es positivo, en cuanto al desempeño del empleado se refiere, ya que influye directamente en sus actividades y se relaciona directamente con la actividad con las que las lleva a cabo y por consiguiente con la rentabilidad de la empresa.

**LAMOYI, C.L. (2006)**<sup>4</sup> en la investigación” Clima organizacional: creencias compartidas, sentido de Comunidad y liderazgo directivo, en escuelas secundarias de Tabasco”. Logró indicar que el clima organizacional encontrado, no es un clima comunitario, sino un clima intermedio, ya que no llega a ser conflictivo por las características que presenta.

#### **NACIONAL:**

**ASENCIO, A (2007)**<sup>5</sup> en la investigación: Clima institucional y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao. Tesis de maestría no publicada cuyo propósito fue establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del

---

<sup>3</sup> *Fernández, T. (2006) Factores que determinan el clima organizacional en una empresa de mecánica automotriz, Guatemala, pp. 65, p. 63.*

<sup>4</sup> *Lamoyí, C.L. (2006) “Clima organizacional: creencias compartidas, sentido de Comunidad y liderazgo directivo, en escuelas secundarias de Tabasco”. España, p. 13.*

<sup>5</sup> *Ascencio, A. (2007). Clima institucional y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao. Tesis de maestría no publicada. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”. Lima, Perú.*

Callao. La metodología empleada es descriptivo correlacional, utilizando como muestra de estudio a los docentes y alumnos. La principal conclusión a la que arribó el estudio es que si existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y desempeño docente. Se ha encontrado que las variables están significativamente relacionados, por cuanto los diferentes grados de las relaciones entre personas permiten mejor desempeño docente en esta institución de educación superior, demostrando que en un ambiente hostil, con rompimiento de relaciones humanas, el personal se sentirá frustrado en sus aspiraciones y en su desempeño, existiendo en esta relación inversa una significatividad de nula o muy baja.

**ALVAREZ, V. y VALVERDE, S. (2001)**<sup>6</sup> en la investigación “La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología. Abril-agosto 2001” Partiendo del análisis de las teorías y términos sobre cultura y clima organizacional, concluye que ambos términos son de relevada importancia y práctica de todas las organizaciones. De ellos dependerá la eficacia y productividad de las mismas.

**GARCÍA (2007)**<sup>7</sup>. La investigación es de tipo descriptivo correlacional cuyo propósito es determinar la influencia que ejerce el clima institucional en la calidad del aprendizaje significativo del área del idioma extranjero percibido por las alumnas de la I.E. General Prado del distrito de Bellavista –Callao cuya muestra es de 286 alumnas de dicha institución. El instrumento aplicado fue tomado de Otoniel Alvarado Oyarce en gestión educativa que hace uso de la escala de Likert y su relación con el tema es la Influencia del Clima Institucional en la Calidad del Aprendizaje Significativo en la I.E. General Prado de Bellavista Callao.

Se llegó a las conclusiones de que los factores: necesidades de convivencia y trabajo en equipo influyen significativamente en el Clima Institucional de la I.E.

General Prado del Distrito de Bellavista-Callao. Así mismo existe una relación estadísticamente significativa entre el Clima Institucional y la Calidad de Aprendizaje, percibida por las alumnas con un nivel de confianza al 95%, habiéndose evidenciado que a bajo nivel de clima institucional, baja calidad de

---

<sup>6</sup> *Álvarez, V. y Valverde, S. (2001) “La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología. Abril-agosto 2001”. Perú, p. 60*

<sup>7</sup> *García, C. (2007). Evaluación en el contexto de la educación actual. Hecho en el depósito legal de la Biblioteca Nacional del Perú. Primera edición.*



aprendizaje y la calidad de los aprendizajes percibidos por las alumnas y docentes no son satisfactorias.

**NÚÑEZ, R (2006)**<sup>8</sup> realiza una investigación: Clima institucional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. Bolivarianas de las regiones de Puno y Cuzco – 2006, que tuvo como objetivo conocer cómo se relacionan el clima institucional y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas bolivarianas de las regiones de Puno y Cusco. La metodología empleada fue de tipo descriptivo correlacional.

**SANABRIA (2007)**<sup>9</sup> El tipo de investigación es descriptivo correlacional cuyo propósito buscado es establecer la influencia que existe entre el desempeño docente y el uso de materiales educativos en el rendimiento académico de los estudiantes de 5º grado de secundaria de las instituciones públicas del Perú cuya muestra fue de 446 IEP de ellas a 6 alumnos y 2 docentes del 5º grado de secundaria. Se aplicó una prueba y una encuesta para conocer las percepciones del desempeño de sus docentes, segundo conocer el nivel de uso de los materiales educativos, a los docentes se les aplicó una ficha de observación de clase para evaluar su desempeño en el aula y una encuesta para conocer la opinión de los materiales educativos.

Llegó a la conclusión: El desempeño docente influye significativamente en el rendimiento académico de los estudiantes del quinto grado de secundaria en las instituciones educativas públicas.

El 74.5% de los docentes tienen un adecuado desempeño docente mientras que el 25% no tiene un adecuado desempeño docente por lo que podemos considerar que el desempeño docente no es adecuado.

#### **LOCAL:**

**CONTRERAS, K. P (2011)**<sup>10</sup> en la investigación “Clima Organizacional y Desempeño de la Gestión Directiva en Docentes – Facultad de Ciencias de la Educación – Universidad Nacional de la Amazonía Peruana – Iquitos – 2011” empleó el diseño de investigación no experimental de tipo correlacional

---

<sup>8</sup> Núñez, R. F. (2006). *Clima institucional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. Bolivarianas de las regiones de Puno y Cuzco – 2006. Tesis de maestría en Educación no publicada. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.*

<sup>9</sup> Sanabria, M. (2007) *Influencia del desempeño docente y los materiales educativos en el rendimiento académico de los alumnos del quinto grado de secundaria en los centros educativos públicos del Perú-2007. Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.*

<sup>10</sup> Contreras, K. P (2011) *Clima Organizacional y Desempeño de la Gestión Directiva en Docentes – Facultad de Ciencias de la Educación – Universidad Nacional de la Amazonía Peruana – Iquitos – 2011, Iquitos – Perú, p. 45*

transversal, y llegó a la conclusión: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño de la gestión directiva en docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana de Iquitos en el año 2011 al obtener  $X^2_c = 7.77 > X^2_t = 3.84$ ,  $gl = 1$ ,  $\alpha = 0.05\%$ .

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Clima Institucional.**

Es la percepción o interpretación que los colaboradores, los clientes internos y externos tienen de las estructuras y procesos que ocurren en la realidad interna de aspectos del ambiente y del trabajo en una institución.

Las personas dan significado a esa realidad, desde su propio punto de vista. El clima es a la Institución como el estado de salud es a la persona.

Es una resultante de la interacción humana en los procesos de la institución. Mantener un buen Clima Institucional: ES RESPONSABILIDAD DE TODOS, por lo tanto, las acciones para mantener o mejorar son acordadas entre todos los actores de la institución.

#### **2.2.1.1. Variables de Análisis del Clima Institucional<sup>11</sup>.**

De modo general debe verse con las siguientes variables

- a. Condiciones físicas del lugar: Temperatura, ruido, iluminación, calidad de aire.
- b. Diseño del lugar de trabajo: Tamaño, distribución y privacidad.
- c. Liderazgo: El liderazgo es la capacidad de establecer la dirección de influenciar y alinear a los demás hacia un mismo fin, motivándolos y comprometiéndolos hacia la acción y haciéndolos responsables por su desempeño.
- d. Toma de Decisiones: Tomar una decisión comienza por: Decidir o No decidir. Entenderemos por Decidir, al compromiso con los resultados que se quieren alcanzar, mientras que No decidir significa estar interesado en que las cosas sucedan sin hacer nada para lograr los resultados deseados.
- e. Compromiso: Consiste en la asunción profunda de una obligación que es preciso definir, parece materializarse en una actitud proactiva tras las metas

---

<sup>11</sup> <http://www.ugel03.gob.pe/pdf/100903.pdf>

compartidas en la empresa; pero caben muchas reflexiones ante este elemento alentador y orientador de nuestros esfuerzos.

- f. Reconocimiento: Es una necesidad que va más allá de lo material y tangible acercándose a esa parte intangible del “Ser” que nos hace humanos. El elogio, las gracias, la oportunidad, respeto.
- g. Cultura organizacional: En su definición más amplia, la cultura organizacional es la prioridad que asigna la organización a distintas cosas. Estas pueden ser explícitas como las políticas y valores e implícitas como las costumbres.
- h. Motivación. Grado de interés, entusiasmo o compromiso que una persona experimenta en relación con sus funciones, tareas o responsabilidades en su área de trabajo.
- i. Satisfacción Laboral. Reacción afectiva de agrado o complacencia que se suscita en una persona por la presencia o ausencia de una situación específica de trabajo.
- j. Trabajo en Equipo. Trabajar en equipo implica compromiso, no es sólo la estrategia y el procedimiento que la empresa lleva a cabo para alcanzar metas comunes. También es necesario que exista liderazgo, armonía, responsabilidad, creatividad, voluntad, organización y cooperación entre cada uno de los miembros.

Estas variables son percibidas por el individuo y determinan su forma de actuar con la organización, generando el clima institucional. La reacción afectiva de desagrado o disgusto se denomina insatisfacción y tiene como efectos:

- ✓ Ausentismo
- ✓ Quejas
- ✓ Reclamos
- ✓ Acción Colectiva

#### **2.2.1.2. Fundamento Teórico Sobre Clima Institucional.**

Son variadas las definiciones sobre el Clima laboral o institucional al respecto tenemos una de las definiciones que nos parece más pertinente para la realización del presente trabajo por cuanto la conceptualiza en forma clara y precisa. Gibson y sus colaboradores (1984 s/a)<sup>12</sup> afirman que las personas son

---

<sup>12</sup> Gibson y sus colaboradores (1984) *Clima organizacional*. Extraído el 10 de julio del 2010 desde <http://www.monografias.com/trabajos31/clima-organizacional/aula.shtml>

capaces de darse cuenta, pueden sentir, percibir la atmosfera existente en el lugar que se encuentren, ello debido al tipo de relaciones e interrelaciones 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.

Chiavenato (1984)<sup>13</sup> afirma 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” (p.464). Así algunas personas son más sensibles que otras y pueden percibir de diferentes formas ya sea negativamente o de forma satisfactoria el clima que se produce en el interior de su institución resultado de un conjunto de aspectos formales e informales de la organización misma y de las relaciones interpersonales existentes.

Pulido (2003)<sup>14</sup> señala: “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.” (p.77). En esta forma las personas al interactuar y poner en práctica sus valores crean un determinado ambiente dentro de la institución.

### **2.2.1.3. Denominaciones de Clima Institucional.**

Las variantes sobre el tema la encontramos en CISE (2007)<sup>15</sup> cuando define:

- a. Clima organizativo. Está relacionado con la gestión de la organización y el cumplimiento de ellas, con el tipo de liderazgo como de la personalidad de los integrantes. Se refiere a las características materiales y funcionales de la organización, considerando también las normas formales e informales que se dan y se producen dentro de la organización.
- b. Clima psicológico. En la cual la persona interpreta a través de la observación y de su propia percepción sobre el clima que lo rodea. Hay dos dimensiones: estructura objetiva constituye la parte observable de la organización y estas dependen de las características estructurales de la organización según: la estructura, el tamaño, tipo de producción, tipo de liderazgo, condiciones de trabajo, actividades que se desarrollan, los resultados etc. La estructura

---

<sup>13</sup> Chiavenato, A. (1984) *Introducción a la teoría general de la administración*. Bogotá: Mc. Graw Hill. Tercera edición (segunda en español).

<sup>14</sup> Pulido, C. (2003). *Clima organizacional*. Lima: Atanor. Primera edición.

<sup>15</sup> CISE PUCP (2007) *Módulo 4 Relaciones interpersonales en la institución educativa*. Lima: CISE PUCP.

subjetiva depende de las percepciones que cada miembro tiene sobre las características propias de la escuela. En este clima psicológico el individuo percibe su ambiente en donde confluyen un conjunto de factores tanto colectivos como individuales así mismo se valen de ella para realizar interpretaciones e inferencias sobre las diversas situaciones que se presentan condicionando las actitudes y conductas de los miembros de la organización.

- c. Clima social. Considera las relaciones interpersonales, incluyendo los aspectos formales normativos vigentes así como los informales o conductas y relaciones espontáneas que surgen como efecto de las relaciones sociales entre las personas.
- d. Clima emocional. Se refiere a la relación afectiva, el trato que se produce en la institución, expresiones de afecto, comportamiento de apoyo, de refuerzos, el grado y las modalidades de comunicación de afecto sean positivos o negativos entre los profesores y los alumnos, lo más importante es crear el sentimiento cierto, verdadero con el que se traten a las personas.
- e. Clima académico.- Hace mayor incidencia a la presión curricular, que condiciona las relaciones y actividades que se producen en la institución en relación al estudio y a la formación que los profesores y alumnos comparten y apoyan los valores académicos, y constituyen una parte importante del clima escolar que trata de los contenidos de las organizaciones escolares.

#### **2.2.1.4. Base Teórica Sobre Clima Institucional.**

- a. Teorías psicológicas. Los estudios realizados al tema han ocupado lugares importantes dentro de la sociedad pues siempre ha sido la preocupación para investigar y/o resolver problemas de las relaciones sociales entre las personas, la psicología es una de ellas, estudia el comportamiento del hombre, su conducta la cual es observable y cambia debido a la experiencia al aprendizaje y a los cambios transitorios que se producen en las variaciones del ambiente. A continuación se describen las más importantes, en Stephen (2009)<sup>16</sup> refiere de Maslow que: La teoría de la jerarquía de las necesidades planteó la hipótesis que dentro de cada individuo existe una jerarquía de cinco necesidades:

---

<sup>16</sup> Stephen, R. y Timothy, J. (2009). *Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación.*

- ✓ Fisiológicas. Incluyen hambre, sed, cobijo, sexo y otras necesidades corporales.
- ✓ Seguridad. Están el cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales.
- ✓ Sociales. Afecto sentido de pertenencia, aceptación y amistad.
- ✓ Estima. Quedan incluidos factores de estimulación internas como el respeto de sí, la autonomía y el logro y factores externos de estimulación, como el status, el reconocimiento y la atención.
- ✓ Autorrealización. Impulso para convertirse en aquello que uno es capaz de autorrealización.

Conforme se satisface lo bastante cada uno de estas necesidades, la siguiente se vuelve dominante. (p.176)

La teoría sostiene que el hombre es un ser con deseos y cuya conducta está dirigido a la consecución de objetivos, son necesidades en cinco diferentes niveles que van desde las necesidades inferiores a las superiores las de orden inferior comprenden las necesidades fisiológicas, seguridad y las sociales que son satisfechas en el exterior con cosas como el salario, contratos sindicales y el hecho de poder definirse, mientras que las necesidades superiores son las de estima y autorrealización cuya satisfacción se realizan en forma interna es decir se realiza dentro de la persona. Estas necesidades toman formas y expresiones que varían enormemente de persona a persona, su intimidad o manifestación también es extremadamente variada obedeciendo a las diferencias individuales entre las personas.

La propuesta dada por Maslow sobre la autorrealización refiere sobre el destino de la existencia del ser humano.

Así tenemos que en el centro laboral un docente que haya logrado realizarse podrá lograr afirmarse como persona y como profesional, superando su propio desempeño, a diferencia de otros docentes que no hayan logrado realizarse.

- b. Teoría de X y Y De McGregor. Quien propone dos visiones diferentes de las personas uno de ellos, negativo llamado teoría X y la otra teoría Y positiva esencialmente que estudia la manera como los gerentes y/o directivos de una institución se relacionan con los empleados "De acuerdo con la teoría X los gerentes creen que a los empleados les disgusta de modo inherente el trabajo

por lo que deben ser dirigidos incluso forzarlos (...) con la teoría Y los gerentes suponen que los empleados llegan a considerar el trabajo algo tan natural como el descanso o el juego, por lo que la persona promedio aprenderá a aceptar e incluso buscar la responsabilidad.” (p. 177). Incluso McGregor llegó a afirmar que la teoría Y era más válida que la teoría X por lo que propuso ideas como la toma de decisiones participativas, planteó trabajos responsables con retos y buenas relaciones grupales para maximizar la motivación del trabajador, sin embargo no se puede confirmar la validez de las suposiciones por carecer de bases empíricas.

Según podemos observar en la actualidad existen docentes que son personas negativas, obstaculizando los trabajos tales como: actividades, talleres, charlas, reuniones, inasistencias continuas a la institución, no realizan sus programaciones y si reciben capacitaciones, continúan desenvolviéndose tradicionalmente, son incapaces de superar el cambio. Dentro de la teoría Y encontramos todo lo contrario, profesores capaces de producir cambios, realizan trabajos en equipo, son dinámicos, responsables, autocríticos, todo ello dependiendo del ambiente laboral que se produzcan en sus instituciones.

- c. Teoría de los dos factores. En el libro de Stephen (2009)<sup>17</sup> refiere Herzberg con la teoría de los dos factores, quien realiza un análisis sobre los factores que producen la satisfacción. Parte de la premisa de la relación del individuo con el trabajo el cual es fundamental y la actitud que sobre ella puede determinar el éxito o el fracaso, clasifica dos categorías de necesidades: los factores de higiene y los motivadores:
- ✓ Los factores de higiene. Están constituidos factores externos o materiales) por las condiciones físicas del trabajo, la calidad de la supervisión, las políticas de la compañía, el salario y las condiciones físicas del trabajo, las relaciones con los demás y la seguridad en el trabajo, con las cuales si ellas son adecuadas las personas no estarán satisfechas ni insatisfechas.
  - ✓ Los factores motivadores. Se relacionan a la satisfacción personal (factores intrínsecos) como la superación de las personas, las oportunidades de

---

<sup>17</sup> Stephen, R. y Timothy, J. (2009). *Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación.*

ascensos, de desarrollo personal, el reconocimiento, la responsabilidad y el logro.

Así los factores que llevan a la satisfacción en el trabajo son diferentes a los que generan la insatisfacción en este. El trabajador tiene dos grupos de necesidades: una respecto al medio ambiente físico y psicológico del trabajo comprendida como las necesidades de higiene y otras referida al contenido en sí del trabajo que son las necesidades de motivación. Si se satisfacen las necesidades higiénicas el trabajador este no se sentirá satisfecho ni insatisfecho quedando en estado neutro, sólo cuando las necesidades de motivación son satisfechas el trabajador estará satisfecho. Por lo que las personas necesitan en sí, es ser motivadas en su puesto de trabajo en su institución en este sentido la Región Callao se viene preocupando en este aspecto, brindando posibilidad de superación, de desarrollo personal, y con ello ascender.

d. Teoría de las necesidades motivadoras. En relación a la teoría de las necesidades Stephen (2009)<sup>18</sup> indica que McClelland considera tres categorías básicas de las necesidades motivadoras en la que las personas se agrupan según las necesidades que tengan en su vida: el logro, el poder y la afiliación:

- ✓ Necesidad de logro (nLog): Es el impulso por sobresalir por obtener un logro en relación de su lucha por el logro, tendencia al éxito, la responsabilidad, fijación de metas sucesivas.
- ✓ Necesidad de poder (nPod): Es la necesidad de hacer que otros se comporten de una manera (influir en los demás) la cual no lo hubieran hecho por sí mismos, son competitivos, dinámicos, valoran el prestigio el status.
- ✓ Necesidad de afiliación (nAfi): Es el deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, necesidad de pertenencia a un grupo social, familiar, de afecto.

En las instituciones educativas existen directores y docente personal que valoran su prestigio, su nivel y status alcanzado y asumen un liderazgo a

---

<sup>18</sup> Stephen, R. y Timothy, J. (2009). *Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación.*



través del cual influyen en los alumnos para guiarlos en la enseñanza aprendizaje.

#### **2.2.1.5. Tipos de Clima Institucional.**

Likert (1961-1972) leído en CISE (2007)<sup>19</sup> identificó cuatro tipos de climas en la cual los dos primeros son los de clima cerrado o autoritario y otros dos de clima abierto o participativo:

- a. Autoritario o duro. Donde el director no confía en sus profesores, el clima que se percibe es de temor, los objetivos de trabajo y las decisiones son asumidas por él y solo comunica sin más comentario, creando una atmosfera de recelos, castigos y amenazas y muy pocas veces hay recompensas, la interacción ente los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son únicamente de los jefes.
- b. Autoritario benévolo. El director actúa condescendentemente con los profesores es paternal, la mayor parte de las decisiones son asumidas por el director y ocasionalmente hay delegaciones de poder que no llegan a influir en la dirección, se practica la recompensa y castigos como formas de motivación para los trabajadores, en este clima el director juega con las necesidades sociales de los empleados sin embargo la impresión que se tiene es de un ambiente estable y estructurado.
- c. Sistema consultivo. La dirección tiene confianza en los profesores, Las decisiones son tomadas por el director, pero prevé la participación de diversos niveles de la organización permitiéndoles tomar decisiones específicas, la comunicación es de tipo descendente, las recompensas y los castigos son ocasionales, busca satisfacer necesidades de estima el control es delegado a niveles intermedios. Es una atmósfera dinámica y la administración funcional en base a objetivos a alcanzar.
- d. Sistema de participación del grupo. La toma de decisiones está extendida por toda la organización y existe una plena confianza en los empleados por parte de la dirección la comunicación se da en un sentido horizontal, vertical, ascendente y descendente.

Los profesores están motivados a través de la participación e implicación de los procesos de definición de objetivos en la mejora de los métodos de trabajo y

---

<sup>19</sup> CISE PUCP (2007) *Módulo 4 Relaciones interpersonales en la institución educativa*. Lima: CISE PUCP.

evaluación del rendimiento general, las relaciones de trabajo se basan en la amistad.

Existen relaciones de confianza entre la dirección y los diferentes actores de la organización y la función de control está en todos los niveles de la estructura. Las organizaciones informales que actúan coincidentemente con la estructura formal de la organización. Los esfuerzos de todos se unen para el logro de los objetivos trazados.

#### **2.2.1.6. Niveles de Clima Institucional**

En el planteamiento sobre clima institucional se presentan tres niveles enfocados en CISE (2007)<sup>20</sup>.

El clima en las relaciones con el exterior de la escuela. Es decir con la comunidad y de cómo ella ve a la institución educativa desde afuera.

Rodríguez. (2004)<sup>21</sup> afirma que está conformado por elementos estructurados, personales y funcionales de la institución y todos ellos integrados, confieren un estilo especial a la institución que dependerá de los resultados que se produzcan en la institución.

En la escuela, en la cual estaría definido a partir de todas aquellas personas que constituyen la comunidad escolar: el director, los profesores, personal administrativo, auxiliar, los alumnos y los padres de familia.

El clima de una escuela resulta del tipo de programa, de los procesos utilizados, de las condiciones ambientales que caracteriza la escuela como una institución y como un agrupamiento de alumnos de los departamentos, del personal, de los miembros de la dirección. Cada escuela posee un clima propio y distinto. El clima determina la calidad de vida y la productividad de los profesores y de los alumnos. (p.41)

La Fundación Instituto de Ciencias del Hombre (s/a) establece un conjunto de características del clima en la escuela:

- ✓ Es un concepto globalizador que indica el ambiente del centro.
- ✓ Es un concepto multidimensional influido por distintos elementos institucionales, tanto estructurales o formales como dinámicos o de funcionamiento.

<sup>20</sup> CISE PUCP (2007) *Módulo 4 Relaciones interpersonales en la institución educativa*. Lima: CISE PUCP.

<sup>21</sup> Rodríguez, N. (2004) *El clima escolar*. Revista digital "Investigación y educación" "Revista N° 7, volumen 3 marzo. Extraído el 28 de enero del 2010 desde [WWW.c.sif.es/andalucía/modules/mod\\_sevilla/archivos/revistaense/n7v3/clima.PDF](http://WWW.c.sif.es/andalucía/modules/mod_sevilla/archivos/revistaense/n7v3/clima.PDF).

- ✓ Las características del componente humano constituyen variables de especial relevancia en el clima de un centro. El estilo de liderazgo es una de las más importantes.
- ✓ Representa la “personalidad” de una organización o institución.
- ✓ Tiene un carácter relativamente permanente en el tiempo.
- ✓ Determina el logro de distintos productos educativos (rendimiento académico, satisfacción, motivación, desarrollo personal, etc...)
- ✓ En el aula. Ella está condicionada por las relaciones que se producen entre los profesores, los alumnos y las normas establecidas para el funcionamiento de las clases.

Valdés (2004)<sup>22</sup> refiere que en un ambiente positivo de respeto de relaciones afectivas habrá mayores posibilidades de estimular al niño para aprender, otro aspecto son las posibilidades comunicativas que se genera a partir de las tareas diferentes que el docente planifica. Estas formas de comunicación no deben de ser autoritarias ni formales sino afectivas, de cooperación, y a la vez deben ser armoniosas y agradables. “Su ejemplo y el ser portador de las normas que trata de desarrollar, así como el lenguaje coloquial y afectivo que utiliza se constituyen en elementos importantes del clima (...)”. (p.93)

Será importante cómo se desarrolla el clima en las clases, el trato que el docente brinda a los alumnos, las formas de comunicarse y las relaciones que se establecen entre el maestro con sus alumnos y la de los alumnos entre sí.

#### **2.2.1.7. Dimensiones de Clima Institucional**

Se ha considerado las dimensiones de clima institucional a partir de la definición que Gibson y sus Colaboradores 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”. Ministerio de educación 2003<sup>23</sup> Capacitación en Gestión a Directores de Instituciones educativas. Módulo 4: Relaciones interpersonales en la institución educativa CISE Pontificia Universidad Católica del Perú, 2007 en comportamiento institucional, capacidad organizacional y dinámica organizacional.

<sup>22</sup> Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro docente y su evaluación. La Habana: Pueblo y Educación.*

<sup>23</sup> Ministerio de educación de Chile (2003), extraído el 18 de mayo del 2009, desde <http://campusVirtualUsil.edu.pe/home/pame/wpcontent/uploads/2009/01/desempeñodocente1.p>

a. Comportamiento Institucional. En Instituciones sociales (1998) 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 se expresan con frecuencia en códigos formales, las diferencias individuales de personalidad afectan el comportamiento institucional en algún grado. Los conflictos que surgen dentro de una asociación a veces se deben a choques de personalidad, pero con mayor frecuencia al choque de los roles 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.

b. Capacidad Organizacional. Lusthaus, Ch. y otros (2002)<sup>24</sup>. Consideran como la habilidad de una organización para utilizar sus recursos en la realización de sus actividades, en la gestión de procesos se examina 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 (2009)<sup>25</sup> "(...) es un campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones." (p.10)

c. Dinámica Institucional. Nava, H. (2009)<sup>26</sup>. Afirma que la 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. Ello no se da solo en situaciones críticas o de riesgo, sino también en condiciones óptimas y

---

<sup>24</sup> Lusthaus, Ch. y otros (2002). *Evaluación organizacional: Un marco para mejorar el Desempeño*. Ottawa, extraído el 12 de julio del 2010 desde [http://www.ine.gub.uy/varios/llamados/llamados%202009/EVALUACION%20AsPLAN\\_0109-pdf](http://www.ine.gub.uy/varios/llamados/llamados%202009/EVALUACION%20AsPLAN_0109-pdf)

<sup>25</sup> Robbins, S. (2009) *Comportamiento organizacional*. México: Printice Hall, Octava edición.

<sup>26</sup> Nava, H. (2009) *Instituciones educativas y cultura escolar*. Villa de Álvarez, Colima. 28 de septiembre de 2009. Extraído el 12 de julio del 2010 desde [www.buenastareas.com/...Comportamiento-Institucional/447744.html](http://www.buenastareas.com/...Comportamiento-Institucional/447744.html)

favorables. El grado de la dinámica, el tipo de movimiento, está dado por la existencia de estrategias y mecanismos a utilizar y la capacidad de acción que adopten en la toma de decisiones que se realiza en la institución

### 2.3. Definición de Términos Básicos

**Capacidad Organizacional.** Habilidad de una organización para utilizar sus recursos en la realización de sus actividades, en la gestión de procesos se examina la manera en que la organización maneja sus relaciones humanas y sus interacciones relacionadas con el trabajo.

**Comportamiento Institucional.** 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.

**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 (ALVARADO, O. 2003)<sup>27</sup>.

**Clima Institucional:** “El clima o ambiente de trabajo constituye uno de los factores determinantes y facilita no sólo los procesos organizativos de gestión, sino también de innovación y cambio” (PALACIOS 1996)<sup>28</sup>

**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.

**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. (LEE 1951)<sup>29</sup>

**Institución Educativa.** Comunidad de aprendizaje, es la primera y principal instancia de gestión del sistema educativo descentralizado. En ella tiene lugar la prestación del servicio. Puede ser pública o privada. Es finalidad de la Institución

---

<sup>27</sup> Alvarado, O. (2003). *Gerencia y Marketing Educativo*. Lima: Udegraf S.A.

<sup>28</sup> Gento, Palacios, S; *Instituciones educativas para la calidad total*. La Muralla, 1996

<sup>29</sup> Lee, Alfred M *Readings in Sociology*, New York, Barnes and Noble, 1951, página 335. Véase también *Society, Culture and Personality*, de P. A. SOROKIN, New York, Harper, 1947, págs. 70-91. Igualmente, el artículo de J. S. SLOTKIN: «*Social Psychology*», New York, en el libro de H. BONNER, publicado por American Book Co., 1955, páginas 319-320.

Educativa el logro de los aprendizajes y la formación integral de sus estudiantes. El proyecto educativo institucional orienta su gestión. (LEY GENERAL DE EDUCACIÓN N° 28044, 2004:8)<sup>30</sup>

**Comportamiento Institucional.** Campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, los grupos y las estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones con el propósito de aplicar tal conocimiento al mejoramiento de la eficacia de la organización(ROBBINS, S 1999).

**Capacidad Organizacional.** Es el potencial que tiene una organización, un país para actuar y cambiar en busca de ventajas competitivas. (cándido mercedes 2014).

**Dinámica Institucional.** Movimiento a través del cual las dificultades se convierten en problemas y se trabaja para la solución ( Bleger,1985)

---

<sup>30</sup> Ley General de Educación N° 28044. Perú 2004, p.1

### 3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 3.1. Descripción del Problema

En toda Institución Educativa se suceden relaciones e interrelaciones para el desarrollo de las diferentes actividades y para el cumplimiento de las normas y decretos que emana el Ministerio de Educación, el involucramiento, la participación en las actividades institucional y la satisfacción en el cargo que desempeña permiten ver los cambios en la conducta de los estudiantes y en la estructura de la institución educativa en la cual se encuentran, docentes que no tienen actitud de cambio y continúan con sus antiguos paradigmas, por otro lado existen docentes dinámicos dispuestos al cambio a la actualización permanente de sus conocimientos, de las cuales surgen las autocríticas debido a la poca apertura al diálogo, a los cambios, surge el recelo profesional, el mantenimiento o posición de su liderazgo en cuanto a su calidad como profesional docente, frente a los demás. Por lo que las relaciones humanas se rompen, generándose un clima negativo, al respecto **Brunet (1987)**<sup>31</sup> que la Teoría de la Gestalt sostiene que el clima institucional, es determinante en el comportamiento de las personas en su trabajo, en consecuencia esta situación influye en el desempeño de los docentes, en cada escuela generando un comportamiento particular como producto de las percepciones que se observan de todo cuanto ocurre en sus instituciones y por lo tanto condicionan los niveles de motivación y rendimiento profesional. El clima condiciona el comportamiento del individuo debido a ello cada institución educativa presenta diversas situaciones que la caracterizan y a su vez la diferencian donde la mayor incidencia está en las relaciones internas que se producen entre los integrantes de la institución, elemento importante que va a crear un determinado clima.

Así el clima institucional influye positivamente en diversos aspectos de la organización, como el no presentar problemas en la elaboración y ejecución de las tareas las cuales realizarían con sumo agrado y satisfacción, pero si influye negativamente tanto los docentes como los directivos y estudiantes pueden ser conflictivos e inconsecuentes con la misión y visión educativa y su desempeño se encontraría afectado.

---

<sup>31</sup> Brunet, L. (1987) *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Editorial Trillas.

Teniendo como base la importancia del clima institucional en las instituciones educativas se concluye que es necesario determinar el problema.

Las características del sistema organizacional generan un determinado Clima en dichas organizaciones. Este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc. La importancia de esta información se basa en la comprobación de que el Clima Organizacional influye en el comportamiento manifiesto de los miembros, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional, entre otros.

La teoría de clima Institucional de Likert citado por **BRUNET (1999)**<sup>32</sup>, establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.

De acuerdo con **MARTÍN Y COLBS. (2002)**<sup>33</sup> el analizar y diagnosticar el clima organizacional posibilita:

- “Evaluar las fuentes de conflicto de estrés o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización.
- “Diseñar un proceso de intervención, presentando una especial atención a aquellos elementos problemáticos que requieren un tratamiento específico.”

El Clima Institucional afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta. Una organización con un buen clima tiene una alta probabilidad de conseguir un nivel significativo de identificación de sus miembros, en tanto una organización cuyo clima es deficiente no podrá esperar un alto grado de identificación. Las organizaciones que se quejan porque sus trabajadores “no tienen la camiseta puesta” normalmente tienen un bajo Clima Institucional.

El clima de una Institución es afectado por diferentes variables estructurales, tales como estilo de dirección, políticas y planes de gestión, sistemas de contratación y

---

<sup>32</sup> Brunet, L (1999) *El Clima de trabajo en las organizaciones. México, p. 79*

<sup>33</sup> Martín y Colbs (2002) *Clima organizacional. México, p. 331 - 388*



despido, entre otros. Estas variables a su vez pueden ser también afectadas por el clima. Por ejemplo un estilo de gestión muy burocrático y autoritario, con exceso de control y falta de confianza en los subordinados puede llevar a un clima laboral tenso, de desconfianza y con actitudes escapistas e irresponsables de parte de los subordinados, lo que conducirá a un refuerzo de estilo controlador, autoritario y desconfiado de la jerarquía burocrática de la organización.

**RODRÍGUEZ (1999)**<sup>34</sup> menciona que el clima de una institución tiene cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales. Esto significa que se puede contar con una cierta estabilidad en el clima de una organización, con cambios relativamente graduales, sin embargo, una situación de conflicto no resuelto, puede empeorar el clima organizacional por un tiempo comparativamente extenso hasta llegar a contaminar la productividad de la organización.

El presente estudio se centra en: Diagnosticar el Clima Institucional en Estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos durante el año 2016, cuyos resultados permitirán tomar las acciones oportunas y necesarias para lograr el adecuado clima institucional.

El estudio se justifica en lo teórico, metodológico, práctico y social que a continuación se indica cuando se presenta la importancia de la investigación.

Será importante en lo teórico porque los resultados de la investigación podrán incorporarse al conocimiento teórico científico.

Será importante en lo metodológico porque orienta la forma de operacionalizar la variable en estudio, el que permitirá la elaboración del instrumento de recolección de datos.

Será importante en lo práctico porque permitirá la resolución de problemas relacionado al clima organizacional.

Será importante en lo social porque los beneficiarios de la investigación será los miembros de la Policía Nacional del Perú.

Esta situación también está presente en Estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos durante el año 2016, donde los estudiantes y luego activos de la Policía son sujetos de críticas por sus comportamientos individual y colectivo poniendo en el tapete a la institución y

---

<sup>34</sup> *Rodríguez, M (1996), Relaciones humanas. México, p. 65*

familia policial por lo que se realiza la investigación: “**CLIMA INSTITUCIONAL EN ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE SUB OFICIALES DE LA POLICIA NACIONAL, SEDE IQUITOS 2016**”; formulando por ello los siguientes problemas de investigación:

### **3.2. Formulación del Problema**

#### **3.2.1. Problema General**

¿Cómo es el Clima Institucional en Estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos durante el año 2016?

#### **3.2.2. Problemas Específicos**

- ✓ ¿Cuál es el Comportamiento Institucional en el Clima Institucional en Estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos durante el año 2016?
- ✓ ¿Cuál es la Capacidad Organizacional en el Clima Institucional en Estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos durante el año 2016?
- ✓ ¿Cuál es la Dinámica Institucional en el Clima Institucional en Estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos durante el año 2016?

## **4. OBJETIVOS**

### **4.1. Objetivo General**

Diagnosticar el Clima Institucional en Estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos durante el año 2016.

### **4.2. Objetivos Específicos**

- ✓ Analizar el Comportamiento Institucional en el Clima Institucional en Estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos durante el año 2016.
- ✓ Analizar la Capacidad Organizacional en el Clima Institucional en Estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos durante el año 2016.
- ✓ Analizar la Dinámica Institucional en el Clima Institucional en Estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos durante el año 2016.

## **5. HIPÓTESIS**

### **5.1. Hipótesis General**

El Clima Institucional es Regular en Estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos durante el año 2016.

### **5.2. Hipótesis Específicas**

- ✓ El estado del Comportamiento Institucional es Regular en el Clima Institucional en Estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos durante el año 2016.
- ✓ El estado de la Capacidad Organizacional es Regular en el Clima Institucional en Estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos durante el año 2016.
- ✓ El estado de la Dinámica Institucional es Regular en el Clima Institucional en Estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos durante el año 2016.

## 6. VARIABLES

### 6.1. Identificación de Variables

Variable (X) Clima Institucional.

### 6.2. Definición de Variables

La variable (X) Clima Institucional se define conceptualmente como percepciones comparadas de las políticas organizacionales, prácticas y procedimientos (COTTON, P. 2004)<sup>35</sup> citando a (Reichers & Schneider, 1990).

La variable (X) Clima Institucional se define operacionalmente con la apreciación: 1: Bueno (B). 2: Regular (R). 3: Deficiente (D).

### 6.3. Operacionalización de Variables

Variable	Indicadores	Indices	
Variable Independiente (x) Clima Institucional	<b>COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL</b>		
	Existe respeto mutuo entre el personal de la institución	Bueno (B). Regular (R). Deficiente (D).	
	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		
	<b>CAPACIDAD ORGANIZACIONAL</b>		
	Identifica actividades y tareas prioritarias y las reajusta		
	Prevé 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		
	<b>DINÁMICA INSTITUCIONAL</b>		
	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 aun cuando no refleje su propia posición		
	El director comparte el reconocimiento por los logros del equipo aun 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			
Admite y reconoce los méritos de las personas			

<sup>35</sup> Cotton, P. (2004) *Desarrollando un clima organizacional óptimo, s/f, Australia, s/nº p.*

## 7. MÉTODO

### 7.1. Tipo de Investigación.

La investigación de acuerdo al nivel de conocimiento que se adquirió perteneció a una investigación descriptiva, con una variable: Clima Institucional.

La investigación fue de tipo descriptivo porque se estudió la situación en que se encuentra la variable: Clima Institucional<sup>36</sup>.

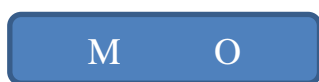
### 7.2. Diseño de investigación

El diseño general de la investigación fue el no experimental de tipo descriptivo transversal.

Fue No experimental porque no se manipuló la variable en estudio.

Fue Descriptivo Transversal porque se recogió la información en el mismo lugar y en un momento determinado.

Esquema:



Donde:

M : Es la Muestra.

O : Observación de la muestra<sup>37</sup>.

### 7.3. Población y muestra

#### 7.3.1. Población

La población estuvo delimitada por todos los estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos, durante el año 2016, del distrito de San Juan Bautista. Iquitos, provincia de Maynas; durante el año 2016 del Departamento de Loreto, que hacen un total de 155.

#### 7.3.2. Muestra

La muestra la conformaron 45 estudiantes de la primera sección de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos, durante el año 2016 de San Juan Bautista, del distrito de Iquitos, provincia de Maynas; durante el año 2016 del Departamento de Loreto.

<sup>36</sup> Ávila, R. B. *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Perú, 2000, p. 25

<sup>37</sup> Hernández, R. et al. *Metodología de la Investigación*, México, 2006, p. 205

La selección de la muestra fue no aleatoria intencionada.

## **7.4. Técnicas, Instrumentos y Procedimientos de Recolección de Datos**

### **7.4.1. Técnicas de Recolección de Datos**

La técnica que se empleó en la recolección de datos fue la encuesta porque se observó el hecho en forma indirecta.

### **7.4.2. Instrumentos de Recolección de Datos**

El instrumento que se empleó en la recolección de datos fue el cuestionario el que fue sometido a prueba de validez y confiabilidad antes de su aplicación, Obteniendo 73.50% de validez y 82.50% de confiabilidad.

### **7.4.3. Procedimientos de Recolección de Datos**

- ✓ Elaboración y aprobación del proyecto de tesis.
- ✓ Elaboración del instrumento de recolección de datos.
- ✓ Prueba de validez y confiabilidad al instrumento de recolección de datos.
- ✓ Recojo de la información.
- ✓ Procesamiento de la información.
- ✓ Organización de la información en cuadros.
- ✓ Análisis de la información.
- ✓ Interpretación de datos.
- ✓ Elaboración de discusión y presentación del informe.
- ✓ Sustentación del informe.

## **7.5. Procesamiento y Análisis de los Datos**

El procesamiento de los datos se efectuó en forma mecánica sobre la base de los datos.

El análisis e interpretación de los datos se efectuó empleando la estadística descriptiva: Frecuencia, promedio ( $\bar{x}$ ), porcentaje (%)

## 8. RESULTADOS

### 8.1. Diagnóstico del Clima Institucional

CUADRO N° 1

Comportamiento Institucional en el clima institucional en estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos 2016

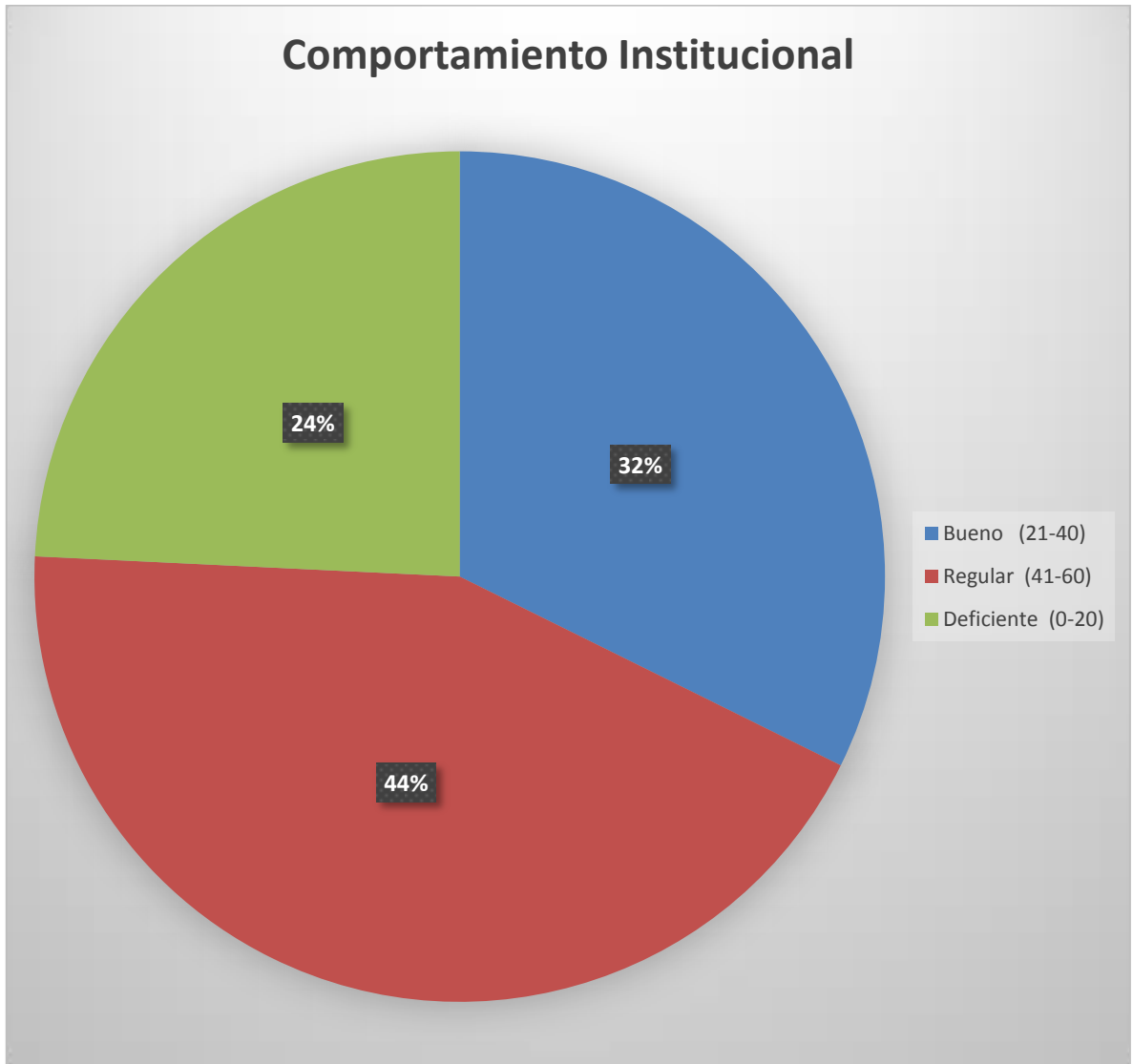
COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL		BUENO 41 - 60		REGULAR 21 - 40		DEFICIENTE 0 - 20		TOTAL	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.	Existe respeto mutuo entre el personal de la institución	20	44	16	36	9	20	45	100
2.	Existe apertura entre el director, el personal docente, auxiliar y administrativos para tratar problemas relacionados con la institución	13	29	20	44	12	27	45	100
3	El personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo aun cuando no refleje su propia posición	9	20	22	49	14	31	45	100
4	Considera que el personal que labora en la institución está comprometido con la misión y visión de la misma	12	27	27	60	6	13	45	100
5.	El personal de la institución posee y conoce el reglamento interno	9	20	29	64	7	16	45	100
6	El comportamiento del profesorado es favorable a la imagen de la Institución	20	44	16	36	9	20	45	100
7	El director comparte información y mantiene informado a su personal oportunamente	16	36	15	33	14	31	45	100
8	Considera que en la institución se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas	14	31	16	36	15	33	45	100
9.	El profesorado en general reacciona en forma ecuaníme ante situaciones conflictivas en el aula	12	27	27	60	6	13	45	100
10.	El profesorado asiste puntualmente y con regularidad a sus clases	14	31	19	42	12	27	45	100
11.	Demuestra ser competente en el desempeño de su trabajo	19	42	14	31	12	27	45	100
12.	Los profesores sienten satisfacción de trabajar en la institución	16	36	18	40	11	24	45	100
13.	El director promueve el trabajo en equipo	15	33	16	36	14	31	45	100
14.	Se integra al trabajo en equipo respetando puntos de vista Divergentes	14	31	16	36	15	33	45	100
	Promedio ( $\bar{x}$ )	14	32	19	43	11	24	45	100

Fuente: Base de datos de las Autoras



### GRÁFICO N° 1

**Comportamiento Institucional en el clima institucional en estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos 2016**



Fuente: Cuadro N° 1.

En el Cuadro y Gráfico N° 1 se observa el **Comportamiento Institucional en el clima institucional en estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos 2016**, y es lo siguiente:

El promedio ( $\bar{x}$ ) de 45 (100%) Estudiantes 19 (43%) Estudiantes manifestaron que es Regular el Comportamiento Institucional, predominando con 64% el indicador: El personal de la institución posee y conoce el reglamento interno. 14 (32%) Estudiantes manifestaron que es Bueno el Comportamiento Institucional, predominando con 44% los indicadores: Existe respeto mutuo entre el personal de la institución. El comportamiento del profesorado es favorable a la imagen de la Institución, y 11 (24%) Estudiantes manifestaron que es Deficiente el Comportamiento Institucional, predominando con 33% los indicadores: Considera que en la institución se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas. Se integra al trabajo en equipo respetando puntos de vista Divergentes **en el clima institucional en estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos 2016**

Con este resultado se logra el objetivo específico que dice: Analizar el Comportamiento Institucional en el Clima Institucional en Estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos durante el año 2016. También se prueba la hipótesis específica que dice: El estado del Comportamiento Institucional es Regular en el Clima Institucional en Estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos durante el año 2016.

**CUADRO N° 2**

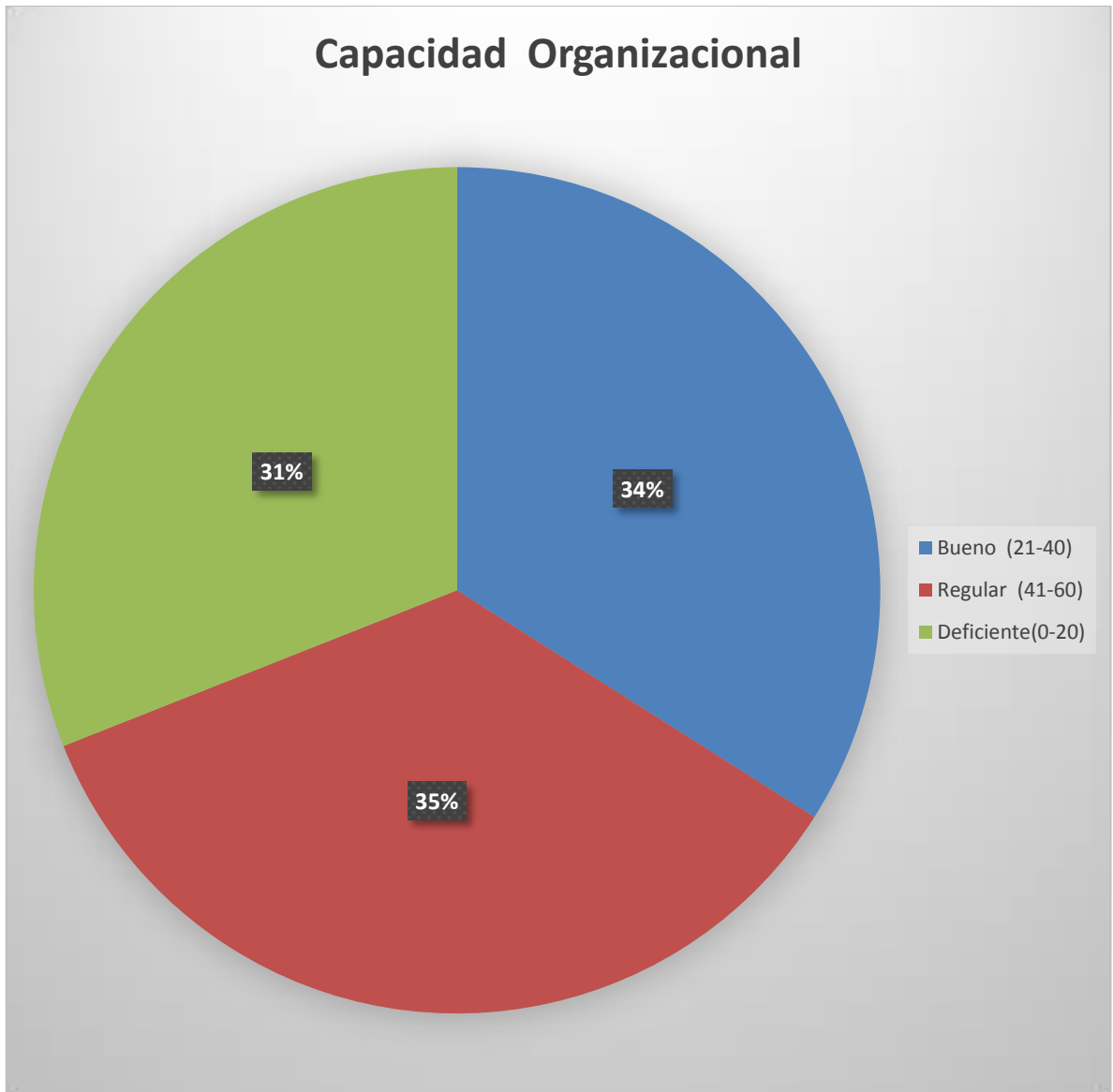
**Capacidad Organizacional en el clima institucional en estudiantes de la  
Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos 2016**

CAPACIDAD ORGANIZACIONAL		BUENO 41 - 60		REGULAR 21 - 40		DEFICIENTE 0 - 20		TOTAL	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.	Identifica actividades y tareas prioritarias y las reajusta	16	36	15	33	14	31	45	100
2.	Prevé los riesgos y organiza adecuadamente los planes y acciones	18	40	16	36	11	24	45	100
3.	El director realiza gestiones en beneficio de la institución	15	33	18	40	12	27	45	100
4.	Plantea metas claras que son consistentes con las estrategias adoptadas	15	33	14	31	16	36	45	100
5.	Se organizan pequeñas comisiones para resolver problemas, según como se presenten	18	40	15	33	12	27	45	100
6.	Existen responsables por áreas, elegidas democráticamente por sus pares, las cuales rotan según normas	14	31	19	42	12	27	45	100
7.	Cuenta con un ambiente adecuado para realizar las tareas	10	22	8	18	27	60	45	100
8.	La comunicación entre la comunidad educativa es abierta	16	36	18	40	11	24	45	100
9.	Realiza monitoreo teniendo en cuenta metas y plazos	15	33	18	40	12	27	45	100
	Promedio ( $\bar{x}$ )	15	34	16	35	14	31	45	100

Fuente: Base de datos de las Autoras

## GRÁFICO N° 2

Capacidad Organizacional en el clima institucional en estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos 2016



Fuente: Cuadro N° 2.

En el Cuadro y Gráfico N° 2 se observa el **Capacidad Organizacional en el clima institucional en estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos 2016**, y es lo siguiente:

El promedio ( $\bar{x}$ ) de 45 (100%) Estudiantes 16 (35%) Estudiantes manifestaron que es Regular la Capacidad Organizacional, predominando con 42% el indicador: Existen responsables por áreas, elegidas democráticamente por sus pares, las cuales rotan según normas. 15 (34%) Estudiantes manifestaron que es Bueno la Capacidad Organizacional, predominando con 40% los indicadores: Prevé los riesgos y organiza adecuadamente los planes y acciones. Se organizan pequeñas comisiones para resolver problemas, según como se presenten, y 14 (31%) Estudiantes manifestaron que es Deficiente la Capacidad Organizacional, predominando con 60% el indicador: Cuenta con un ambiente adecuado para realizar las tareas **en el clima institucional en estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos 2016**

Con este resultado se logra el objetivo específico que dice: Analizar la Capacidad Organizacional en el Clima Institucional en Estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos durante el año 2016.

También se prueba la hipótesis específica que dice: El estado de la Capacidad Organizacional es Regular en el Clima Institucional en Estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos durante el año 2016.

### CUADRO N° 3

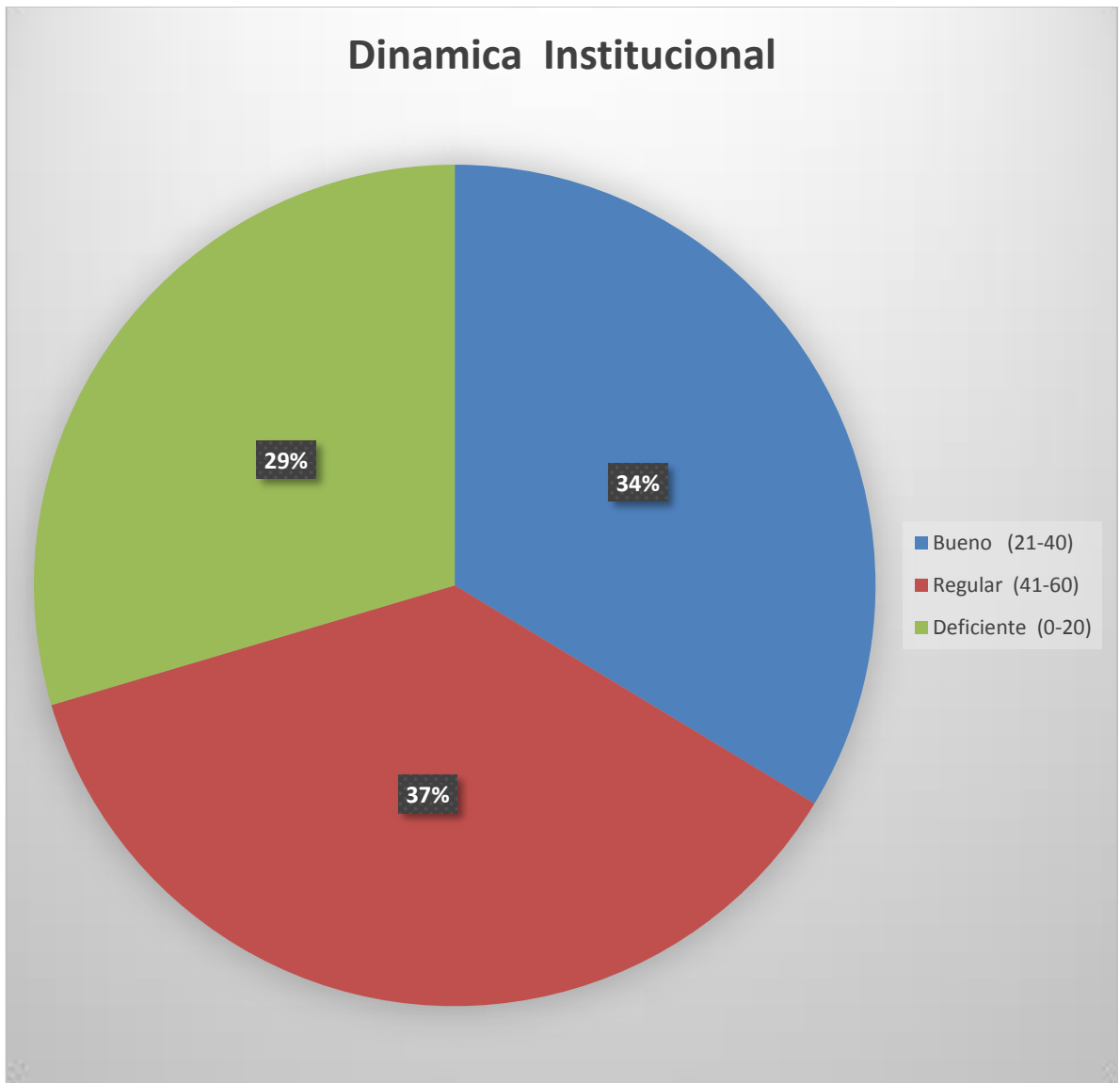
#### Dinámica Institucional en el clima institucional en estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos 2016

DINÁMICA INSTITUCIONAL		BUENO 41 - 60		REGULAR 21 - 40		DEFICIENTE 0 - 20		TOTAL	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.	Un salario mayor es un estímulo para mejorar el rendimiento profesional y a una satisfacción personal	14	31	19	42	12	27	45	100
2.	Toma decisiones y las asume, teniendo en cuenta sus principios y su moral	16	36	18	40	11	24	45	100
3.	Muestra flexibilidad para la presentación de los documentos y/o informes para el personal de la institución	18	40	16	36	11	24	45	100
4.	El director respeta y apoya la decisión del grupo aun cuando no refleje su propia posición	12	27	15	33	18	40	45	100
5.	El director comparte el reconocimiento por los logros del equipo aun cuando no refleje su propia posición	11	24	16	36	18	40	45	100
6.	Identifica problemas y los resuelve utilizando estrategias Adecuadas	12	27	19	42	14	31	45	100
7.	Es asertivo ante la existencia de una situación compleja	14	31	19	42	12	27	45	100
8.	Toma decisiones difíciles cuando es necesario	18	40	15	33	12	27	45	100
9.	La dirección se preocupa y protege a su personal en determinadas circunstancias	19	42	14	31	12	27	45	100
10.	Tiene predisposición por aprender de los demás	20	44	16	36	9	20	45	100
11.	Busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus Conocimientos	12	27	15	33	18	40	45	100
12.	El profesorado se preocupa por introducir innovaciones en sus actividades pedagógicas	11	24	16	36	18	40	45	100
13.	Demuestra transparencia en sus actos y gestiones	14	31	19	42	12	27	45	100
14.	Admite y reconoce los méritos de las personas	19	42	14	31	12	27	45	100
	Promedio ( $\bar{x}$ )	15	33	16	36	14	29	45	100

Fuente: Base de datos de las Autoras

### GRÁFICO N° 3

Dinámica Institucional en el clima institucional en estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos 2016



Fuente: Cuadro N° 3.

En el Cuadro y Gráfico N° 3 se observa el **Dinámica Institucional en el clima institucional en estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos 2016**, y es lo siguiente:

El promedio ( $\bar{x}$ ) de 45 (100%) Estudiantes 16 (36%) Estudiantes manifestaron que es Regular la Dinámica Institucional, predominando con 42% los indicadores: Un salario mayor es un estímulo para mejorar el rendimiento profesional y a una satisfacción personal. Identifica problemas y los resuelve utilizando estrategias Adecuadas. Es asertivo ante la existencia de una situación compleja. Demuestra transparencia en sus actos y gestiones. 15 (33%) Estudiantes manifestaron que es Bueno la Dinámica Institucional, predominando con 44% el indicador: Tiene predisposición por aprender de los demás, y 14 (29%) Estudiantes manifestaron que es Deficiente la Dinámica Institucional, predominando con 40% los indicadores: El director respeta y apoya la decisión del grupo aun cuando no refleje su propia posición. El director comparte el reconocimiento por los logros del equipo aun cuando no refleje su propia posición. Busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus Conocimientos. El profesorado se preocupa por introducir innovaciones en sus actividades pedagógicas **en el clima institucional en estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos 2016**

Con este resultado se logra el objetivo específico que dice: Analizar la Dinámica Institucional en el Clima Institucional en Estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos durante el año 2016.

También se prueba la hipótesis específica que dice: El estado de la Dinámica Institucional es Regular en el Clima Institucional en Estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos durante el año 2016.

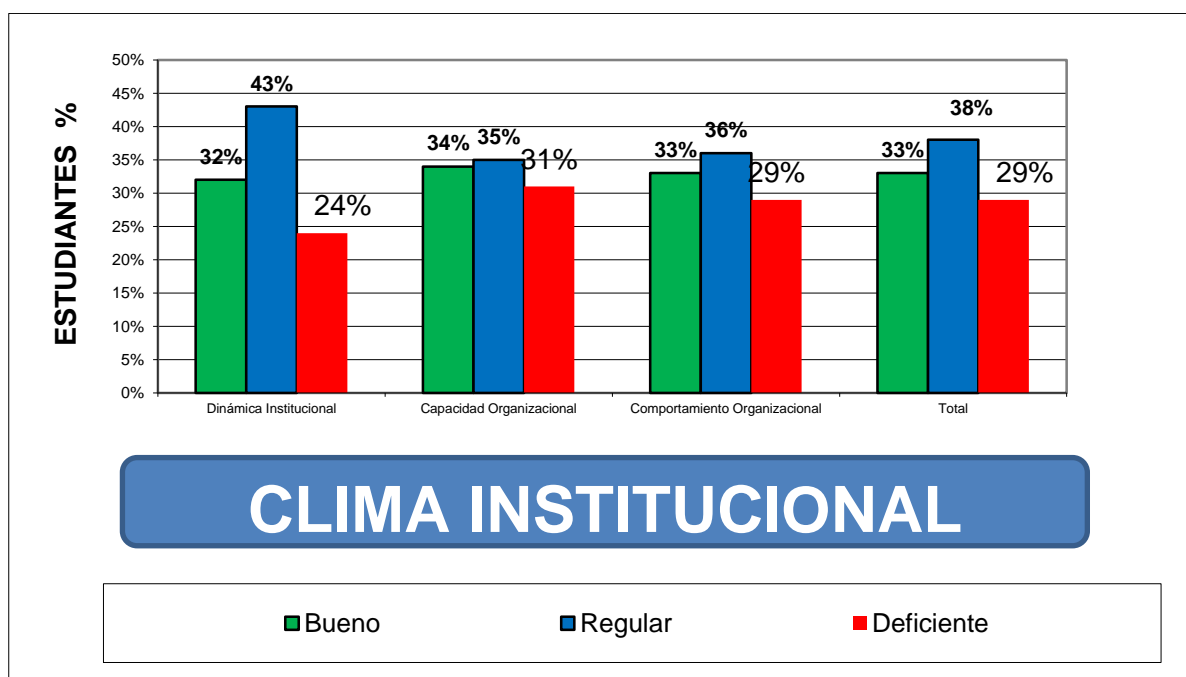


**CUADRO N° 4**  
**CLIMA INSTITUCIONAL EN ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE SUB**  
**OFICIALES DE LA POLICIA NACIONAL, SEDE IQUITOS 2016**

CLIMA INSTITUCIONAL		BUENO 41 - 60		REGULAR 21 - 40		DEFICIENTE 0 - 20		TOTAL	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.	Comportamiento Institucional	14	32	19	43	11	24	45	100
2.	Capacidad Institucional	15	34	16	35	14	31	45	100
3.	Dinámica Institucional	15	33	16	36	14	29	45	100
Promedio ( $\bar{x}$ )		15	33	17	38	13	29	45	100

Fuente: Cuadros N° 1, 2, 3.

**GRÁFICO N° 4**  
**CLIMA INSTITUCIONAL EN ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE SUB**  
**OFICIALES DE LA POLICIA NACIONAL, SEDE IQUITOS 2016**



Fuente: Cuadro N° 4.

En el Cuadro y Gráfico N° 4 se observa el **Clima Institucional en estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos 2016**, y es lo siguiente:

El promedio ( $\bar{x}$ ) de 45 (100%) Estudiantes 17 (38%) Estudiantes manifestaron que es Regular el Clima Institucional, predominando con 43% el componente: Comportamiento Institucional. 15 (38%) Estudiantes manifestaron que es Bueno el Clima Institucional, predominando con 34 el componente: Capacidad Institucional, y 13 (29%) Estudiantes manifestaron que es Deficiente el Clima Institucional, predominando con 31% el Componente: Capacidad Institucional **en el clima institucional en estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos 2016**

Con este resultado se logra el Objetivo General que dice: Diagnosticar el Clima Institucional en Estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos durante el año 2016.

También se prueba la Hipótesis General que dice: El Clima Institucional es Regular en Estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos durante el año 2016.

## 9. DISCUSIÓN

Al realizar el análisis descriptivo se encontró que de 45 (100%) Estudiantes 17 (38%) Estudiantes manifestaron que es Regular el Clima Institucional, con predominio del Comportamiento Institucional. 15 (38%) Estudiantes manifestaron que es Bueno el Clima Institucional, con predominio de la Capacidad Institucional, y 13 (29%) Estudiantes manifestaron que es Deficiente el Clima Institucional con predominio de la Capacidad Institucional **en el clima institucional en estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos 2016, aceptando con estos resultados** la Hipótesis General que dice: El Clima Institucional es Regular en Estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos durante el año 2016; debido a que el clima se percibe en diferentes maneras por diferentes individuos”, que responde a diferentes tipos de clima como: Autoritario o duro. Autoritario benévolo. Sistema consultivo. Sistema de participación del grupo. Así el clima de una escuela resulta del tipo de programa, de los procesos utilizados, de las condiciones ambientales que caracteriza la escuela como una institución y como un agrupamiento de alumnos de los departamentos, del personal, de los miembros de la dirección, vistas como: Comportamiento Institucional. Capacidad Organizacional. Dinámica Institucional, afirmaciones que se relacionan cuando **BRUNET (1987)** en el texto **“El clima de Trabajo en las Organizaciones”** indica que la Teoría de la Gestalt sostiene que el clima institucional, es determinante en el comportamiento de las personas en su trabajo, en consecuencia esta situación influye en el desempeño de los docentes, en cada escuela generando un comportamiento particular como producto de las percepciones que se observan de todo cuanto ocurre en sus instituciones y por lo tanto condicionan los niveles de motivación y rendimiento profesional. El clima condiciona el comportamiento del individuo debido a ello cada institución educativa presenta diversas situaciones que la caracterizan y a su vez la diferencian donde la mayor incidencia está en las relaciones internas que se producen entre los integrantes de la institución, elemento importante que va a crear un determinado clima.

## **10. CONCLUSIONES**

### **10.1. Conclusiones Parciales**

- En cuanto a la Capacidad Organizacional, de 17 Estudiantes aprecian como regular en el clima institucional en estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos 2016.
- En cuanto al comportamiento Institucional, 15 Estudiantes aprecian como bueno el clima institucional en estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos 2016.
- En cuanto a la Dinámica Institucional, 13 Estudiantes aprecian como regular en el clima institucional en estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos 2016.
- El Clima Institucional fue delimitado con los elementos o componentes el: Comportamiento Institucional. Capacidad Organizacional y Dinámica Organizacional.

### **10.2. Conclusión General**

El Clima Institucional es Regular en Estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos durante el año 2016.

## **11. RECOMENDACIONES**

### **11.1. Recomendaciones Parciales**

- Al Director que comanda la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos dar importancia al Clima Institucional ya que esto se deriva que el recurso humano sea decisivo para el éxito o fracaso de cualquier institución.
- A los profesores que imparten conocimiento a los alumnos de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos dar importancia al Clima Institucional ya que buscar determinar que su organización sea eficiente y sin problemas es necesario, cumplir con las mejores prácticas de administración y/o gestión, además de determinar el impacto que tiene la institución en la sociedad y en el grupo meta específico y evaluar su existencia como entidad formadora de los cuidados y seguridad de la ciudadanía.
- A los alumnos de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos dar importancia al Clima Institucional, involucrarse y exigir una gestión de calidad para su adecuada formación académica.
- A los estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Científica del Perú continuar utilizando investigaciones sobre clima institucional.
- Hacer extensivo los resultados de la investigación a otras universidades de la localidad y región.

### **11.2. Recomendación General**

A los Mandos de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos dar importancia al Clima Institucional realizar eventos sobre Clima Institucional involucrando a todos los actores de la Escuela y dirigido fundamentalmente a los docentes y estudiantes para mejorar las relaciones dentro y fuera de la institución.

## 12. BIBLIOGRAFÍA

### Referencias Bibliográficas

1. Brunet, L. (1987) El clima de trabajo en las organizaciones. México: Editorial Trillas. Carrera Pública Magisterial Propuesta de proyecto de ley, extraído el 22 de setiembre del 2009 desde [ciberdocencia.gob.pe/archivos/CPM\\_doctrab](http://ciberdocencia.gob.pe/archivos/CPM_doctrab). Pd CISE PUCP (2007) Módulo 4 Relaciones interpersonales en la institución educativa. Lima: CISE PUCP. Constructivismo. Extraído el 12 de julio del 2010 desde [es.wikipedia.org/wiki/](http://es.wikipedia.org/wiki/)
2. Cortés, N. (2009) “Diagnóstico del clima organizacional. Hospital Dr. Luis F. Nachón”. Xalapa, Ver., 2009”. México, p. 197.
3. Fernández, T. (2006) Factores que determinan el clima organizacional en una empresa de mecánica automotriz, Guatemala, pp. 65, p. 63.
4. Lamoyi, C.L. (2006) “Clima organizacional: creencias compartidas, sentido de Comunidad y liderazgo directivo, en escuelas secundarias de Tabasco”. España, p. 13.
5. Ascencio, A. (2007). Clima institucional y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao. Tesis de maestría no publicada. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”. Lima, Perú.
6. Álvarez, V. y Valverde, S. (2001) “La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología. Abril-agosto 2001”. Perú, p. 60
7. García, C. (2007). Evaluación en el contexto de la educación actual. Hecho en el depósito legal de la Biblioteca Nacional del Perú. Primera edición.
8. Núñez, R. F. (2006). Clima institucional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. Bolivarianas de las regiones de Puno y Cuzco – 2006. Tesis de maestría en Educación no publicada. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
9. Sanabria, M. (2007) Influencia del desempeño docente y los materiales educativos en el rendimiento académico de los alumnos del quinto grado de secundaria en los centros educativos públicos del Perú-2007. Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

10. Contreras, K. P (2001) Clima Organizacional y Desempeño de la Gestión Directiva en Docentes – Facultad de Ciencias de la Educación – Universidad Nacional de la Amazonía Peruana – Iquitos – 2011, Iquitos – Perú, p. 45
11. <http://www.ugel03.gob.pe/pdf/100903.pdf>
12. Gibson y sus colaboradores (1984) Clima organizacional. Extraído el 10 de julio del 2010 desde [http://www.monografias.com /trabajos 31/clima-organizacionalaula. Shtml](http://www.monografias.com/trabajos/31/clima-organizacionalaula.Shtml)
13. Chiavenato, A. (1984) Introducción a la teoría general de la administración. Bogotá: Mc. Graw Hill. Tercera edición (segunda en español).
14. Pulido, C. (2003). Clima organizacional. Lima: Atanor. Primera edición.
15. CISE PUCP (2007) Módulo 4 Relaciones interpersonales en la institución educativa. Lima: CISE PUCP.
16. Stephen, R. y Timothy, J. (2009). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación.
17. Stephen, R. y Timothy, J. (2009). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación.
18. Stephen, R. y Timothy, J. (2009). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación.
19. CISE PUCP (2007) Módulo 4 Relaciones interpersonales en la institución educativa. Lima: CISE PUCP.
20. CISE PUCP (2007) Módulo 4 Relaciones interpersonales en la institución educativa. Lima: CISE PUCP.
21. Rodríguez, N. (2004) El clima escolar. Revista digital “Investigación y educación “Revista Nº 7, volumen 3 marzo. Extraído el 28 de enero del 2010 desde [WWW.c.sif.es/andalucía/modules/mod\\_sevilla/archivos/revistaense/n7v3/clima.PDF](http://WWW.c.sif.es/andalucía/modules/mod_sevilla/archivos/revistaense/n7v3/clima.PDF).
22. Valdés, H. (2004). El desempeño del maestro docente y su evaluación. La Habana: Pueblo y Educación.
23. Ministerio de educación de Chile (2003), extraído el 18 de mayo del 2009, desde <http://campusVirtualUsil.edu.pe/home/pame/wpcontent/uploads/2009/01/desempeñodocente1.p>

24. Lusthaus, Ch. y otros (2002). Evaluación organizacional: Un marco para mejorar el Desempeño. Otawa, extraído el 12 de julio del 2010 desde <http://www.ine.gub.uy/variados/llamados/llamados%202009/EVALUACION%20AsPLAN0109-pdf>
25. Robbins, S. (2009) Comportamiento organizacional. México: Printice Hall, Octava edición.
26. Nava, H. (2009) Instituciones educativas y cultura escolar. Villa de Álvarez, Colima. 28 de septiembre de 2009. Extraído el 12 de julio del 2010 desde [www.buenastareas.com/...Comportamiento-Institucional/447744.html](http://www.buenastareas.com/...Comportamiento-Institucional/447744.html)
27. Alvarado, O. (2003). Gerencia y Marketing Educativo. Lima: Udegraf S.A.
28. Gento, Palacios, S; Instituciones educativas para la calidad total. La Muralla, 1996
29. Lee, Alfred M Readings in Sociology, New York, Barnes and Noble, 1951, página 335. Véase también Society, Culture and Personality, de P. A. SOROKIN, New York, Harper, 1947, págs. 70-91. Igualmente, el artículo de J. S. SLOTKIN: «Social Psychology», New York, en el libro de H. BONNER, publicado por American Book Co., 1955, páginas 319-320.
30. Ley General de Educación N° 28044. Perú 2004, p.1
31. Brunet, L. (1987) El clima de trabajo en las organizaciones. México: Editorial Trillas.
32. Brunet, L (1999) El Clima de trabajo en las organizaciones. México, p. 79
33. Martín y Colbs (2002) Clima organizacional. México, p. 331 - 388
34. Rodríguez, M (1996), Relaciones humanas. México, p. 65
35. Cotton, P. (2004) Desarrollando un clima organizacional óptimo, s/f, Australia, s/n° p.
36. Ávila, R. B. Introducción a la Metodología de la Investigación. Perú, 2000, p. 25
37. Hernández, R. et al. Metodología de la Investigación, México, 2006, p. 205



## Bibliografía

- 📖 Alvarado, O. (2003). Gerencia y Marketing Educativo. Lima: Udegraf S.A.
- 📖 Álvarez, V. y Valverde, S. (2001) “La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología. Abril-agosto 2001”. Perú, p. 60
- 📖 Ascencio, A. (2007). Clima institucional y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao. Tesis de maestría no publicada. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”. Lima, Perú.
- 📖 Ávila, R. B. Introducción a la Metodología de la Investigación. Perú, 2000, p. 25
- 📖 Brunet, L. (1987) El clima de trabajo en las organizaciones. México: Editorial Trillas. Carrera Pública Magisterial Propuesta de proyecto de ley, extraído el 22 de setiembre del 2009 desde [ciberdocencia.gob.pe/archivos/CPM\\_doctrab](http://ciberdocencia.gob.pe/archivos/CPM_doctrab). Pd CISE PUCP (2007) Módulo 4 Relaciones interpersonales en la institución educativa. Lima: CISE PUCP. Constructivismo. Extraído el 12 de julio del 2010 desde [es.wikipedia.org/wiki/](http://es.wikipedia.org/wiki/)
- 📖 Brunet, L. (1987) El clima de trabajo en las organizaciones. México: Editorial Trillas.
- 📖 Brunet, L (1999) El Clima de trabajo en las organizaciones. México, p. 79
- 📖 Contreras, K. P (2001) Clima Organizacional y Desempeño de la Gestión Directiva en Docentes – Facultad de Ciencias de la Educación – Universidad Nacional de la Amazonía Peruana – Iquitos – 2011, Iquitos – Perú, p. 45
- 📖 Cortés, N. (2009) “Diagnóstico del clima organizacional. Hospital Dr. Luis F. Nachón”. Xalapa, Ver., 2009”. México, p. 197.
- 📖 CISE PUCP (2007) Módulo 4 Relaciones interpersonales en la institución educativa. Lima: CISE PUCP.
- 📖 CISE PUCP (2007) Módulo 4 Relaciones interpersonales en la institución educativa. Lima: CISE PUCP.
- 📖 CISE PUCP (2007) Módulo 4 Relaciones interpersonales en la institución educativa. Lima: CISE PUCP.

- 📖 Cotton, P. (2004) Desarrollando un clima organizacional óptimo, s/f, Australia, s/nº p.
- 📖 Chiavenato, A. (1984) Introducción a la teoría general de la administración. Bogotá: Mc. Graw Hill. Tercera edición (segunda en español).
- 📖 Fernández, T. (2006) Factores que determinan el clima organizacional en una empresa de mecánica automotriz, Guatemala, pp. 65, p. 63.
- 📖 García, C. (2007). Evaluación en el contexto de la educación actual. Hecho en el depósito legal de la Biblioteca Nacional del Perú. Primera edición.
- 📖 Gento, Palacios, S; Instituciones educativas para la calidad total. La Muralla, 1996
- 📖 Gibson y sus colaboradores (1984) Clima organizacional. Extraído el 10 de julio del 2010 desde <http://www.monografias.com/trabajos31/clima-organizacionalaula.Shtml>
- 📖 Hernández, R. et al. Metodología de la Investigación, México, 2006, p. 205
- 📖 <http://www.ugel03.gob.pe/pdf/100903.pdf>
- 📖 Lamoyi, C.L. (2006) "Clima organizacional: creencias compartidas, sentido de Comunidad y liderazgo directivo, en escuelas secundarias de Tabasco". España, p. 13.
- 📖 Lusthaus, Ch. y otros (2002). Evaluación organizacional: Un marco para mejorar el Desempeño. Otawa, extraído el 12 de julio del 2010 desde <http://www.ine.gub.uy/varios/llamados/llamados%202009/EVALUACION%20AsPLAN0109-pdf>
- 📖 Lee, Alfred M Readings in Sociology, New York, Barnes and Noble, 1951, página 335. Véase también Society, Culture and Personality, de P. A. SOROKIN, New York, Harper, 1947, págs. 70-91. Igualmente, el artículo de J. S. SLOTKIN: «Social Psychology», New York, en el libro de H. BONNER, publicado por American Book Co., 1955, páginas 319-320.
- 📖 Ley General de Educación N° 28044. Perú 2004, p.1
- 📖 Martín y Colbs (2002) Clima organizacional. México, p. 331 - 388
- 📖 Ministerio de educación de Chile (2003), extraído el 18 de mayo del 2009, desde

<http://campusVirtualUsil.edu.pe/home/pame/wpcontent/uploads/2009/01/desempeñodocente1.p>

- 📖 Nava, H. (2009) Instituciones educativas y cultura escolar. Villa de Álvarez, Colima. 28 de septiembre de 2009. Extraído el 12 de julio del 2010 desde [www.buenastareas.com/...Comportamiento-Institucional/447744.html](http://www.buenastareas.com/...Comportamiento-Institucional/447744.html)
- 📖 Núñez, R. F. (2006). Clima institucional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. Bolivarianas de las regiones de Puno y Cuzco – 2006. Tesis de maestría en Educación no publicada. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- 📖 Pulido, C. (2003). Clima organizacional. Lima: Atanor. Primera edición.
- 📖 Robbins, S. (2009) Comportamiento organizacional. México: Printice Hall, Octava edición.
- 📖 Rodríguez, N. (2004) El clima escolar. Revista digital “Investigación y educación” “Revista N° 7, volumen 3 marzo. Extraído el 28 de enero del 2010 desde [WWW.c.sif.es/andalucía/modules/mod\\_sevilla/archivos/revistaense/n7v3/clima.PDF](http://WWW.c.sif.es/andalucía/modules/mod_sevilla/archivos/revistaense/n7v3/clima.PDF).
- 📖 Rodríguez, M (1996), Relaciones humanas. México, p. 65
- 📖 Sanabria, M. (2007) Influencia del desempeño docente y los materiales educativos en el rendimiento académico de los alumnos del quinto grado de secundaria en los centros educativos públicos del Perú-2007. Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- 📖 Stephen, R. y Timothy, J. (2009). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación.
- 📖 Stephen, R. y Timothy, J. (2009). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación.
- 📖 Stephen, R. y Timothy, J. (2009). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación.
- 📖 Valdés, H. (2004). El desempeño del maestro docente y su evaluación. La Habana: Pueblo y Educación.

## **13. ANEXOS**

**Anexo N° 1: Matriz de consistencia**

**Anexo N° 2: Instrumento de recolección de datos**

ANEXO N° 1: Matriz de Consistencia

TÍTULO: "CLIMA INSTITUCIONAL EN ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE SUB OFICIALES DE LA POLICIA NACIONAL, SEDE IQUITOS 2016"

AUTOR (es): Liliana Jackeline, VÁSQUEZ AGIP  
Deborah CONTRERAS FLORES

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Indicadores	Metodología
<p><b>Problema General</b> ¿Cómo es el Clima Institucional en Estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos durante el año 2016?</p> <p><b>Problemas Específicos</b> ✓ ¿Cuál es el Comportamiento Institucional en el Clima Institucional en Estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos durante el año 2016? ✓ ¿Cuál es la Capacidad Organizacional en el Clima Institucional en Estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos durante el año 2016? ✓ ¿Cuál es la Dinámica Institucional en el Clima Institucional en Estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos durante el año 2016?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Diagnosticar el Clima Institucional en Estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos durante el año 2016.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> ✓ Analizar el Comportamiento Institucional en el Clima Institucional en Estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos durante el año 2016. ✓ Analizar la Capacidad Organizacional en el Clima Institucional en Estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos durante el año 2016. ✓ Analizar la Dinámica Institucional en el Clima Institucional en Estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos durante el año 2016.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> El Clima Institucional es Regular en Estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos durante el año 2016.</p> <p><b>Hipótesis Derivadas</b> ✓ El estado del Comportamiento Institucional es Regular en el Clima Institucional en Estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos durante el año 2016. ✓ El estado de la Capacidad Organizacional es Regular en el Clima Institucional en Estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos durante el año 2016. ✓ El estado de la Dinámica Institucional es Regular en el Clima Institucional en Estudiantes de la Escuela de Sub</p>	<p><b>Variable Independiente (X)</b> <b>Clima Institucional</b></p>	<p><b>COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL</b></p> <p>Existe respeto mutuo entre el personal de la institución</p> <p>Existe apertura entre el director, el personal docente, auxiliar y administrativos para tratar problemas relacionados con la institución</p> <p>El personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo aun cuando no refleje su propia posición</p> <p>Considera que el personal que labora en la institución está comprometido con la misión y visión de la misma</p> <p>El personal de la institución posee y conoce el reglamento interno</p> <p>El comportamiento del profesorado es favorable a la imagen de la Institución</p> <p>El director comparte información y mantiene informado a su personal oportunamente</p> <p>Considera que en la institución se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas</p> <p>El profesorado en general reacciona en forma ecuánime ante situaciones conflictivas en el aula</p> <p>El profesorado asiste puntualmente y con regularidad a sus clases</p> <p>Demuestra ser competente en el desempeño de su trabajo</p> <p>Los profesores sienten satisfacción de trabajar en la institución</p> <p>El director promueve el trabajo en equipo</p> <p>Se integra al trabajo en equipo respetando puntos de vista Divergentes</p> <p><b>CAPACIDAD ORGANIZACIONAL</b></p> <p>Identifica actividades y tareas prioritarias y las reajusta</p> <p>Prevé los riesgos y organiza adecuadamente los planes y acciones</p> <p>El director realiza gestiones en beneficio de la institución</p> <p>Plantea metas claras que son consistentes con las estrategias adoptadas</p> <p>Se organizan pequeñas comisiones para resolver problemas, según como se presenten</p> <p>Existen responsables por áreas, elegidas democráticamente por sus pares, las cuales rotan según normas</p> <p>Cuenta con un ambiente adecuado para realizar las tareas</p> <p>La comunicación entre la comunidad educativa es abierta</p>	<p><b>Tipo de investigación</b> La investigación fue de tipo descriptivo porque se estudió la situación en que se encuentra la variable: Clima Institucional.</p> <p><b>Diseño de investigación</b> El diseño general de la investigación fue el no experimental de tipo descriptivo transversal. No experimental porque no se manipuló la variable en estudio. Descriptivo transversal porque se recogió la información en el mismo lugar y en un momento determinado. Esquema:</p> <div style="text-align: center; border: 1px solid black; border-radius: 10px; width: 100px; margin: 10px auto; background-color: #4a7ebb; color: white; padding: 5px;"> <span style="font-size: 24px; margin-right: 20px;">M</span> <span style="font-size: 24px;">O</span> </div> <p>Donde: M : Es la Muestra. O : Observación de la muestra.</p> <p><b>Población</b> La población estuvo delimitada por todos los estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos, durante el año 2016, del distrito de San Juan Bautista. Iquitos, provincia de Maynas; durante el año 2016 del Departamento de Loreto, que hacen un total de 155.</p> <p><b>Muestra</b> La muestra la conformó 45 estudiantes de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos, durante el año 2016 de San Juan Bautista, del distrito de Iquitos, provincia de Maynas; durante el año 2016 del Departamento de Loreto. La selección de la muestra fue no aleatoria intencionada.</p> <p><b>Técnicas de Recolección de Datos</b> La técnica que se empleará en la recolección de datos fue la encuesta porque se observará el hecho en forma indirecta.</p> <p><b>Instrumentos de Recolección de Datos</b> El instrumento que se empleó en la</p>

		Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos durante el año 2016.		<p>Realiza monitoreo teniendo en cuenta metas y plazos</p> <p><b>DINAMICA INSTITUCIONAL</b></p> <p>Un salario mayor es un estímulo para mejorar el rendimiento profesional y a una satisfacción personal</p> <p>Toma decisiones y las asume, teniendo en cuenta sus principios y su moral</p> <p>Muestra flexibilidad para la presentación de los documentos y/o informes para el personal de la institución</p> <p>El director respeta y apoya la decisión del grupo aun cuando no refleje su propia posición</p> <p>El director comparte el reconocimiento por los logros del equipo aun cuando no refleje su propia posición</p> <p>Identifica problemas y los resuelve utilizando estrategias Adecuadas</p> <p>Es asertivo ante la existencia de una situación compleja</p> <p>Toma decisiones difíciles cuando es necesario</p> <p>La dirección se preocupa y protege a su personal en determinadas Circunstancias</p> <p>Tiene predisposición por aprender de los demás</p> <p>Busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus Conocimientos</p> <p>El profesorado se preocupa por introducir innovaciones en sus actividades pedagógicas</p> <p>Demuestra transparencia en sus actos y gestiones</p> <p>Admite y reconoce los méritos de las personas</p>	recolección de datos fue el cuestionario el que se sometió a prueba de validez y confiabilidad antes de su aplicación.
--	--	---	--	---	--



**Universidad Científica del Perú - UCP**  
Registrado en el Asiento N° A00010 de la Partida N° 11000318, Personas Jurídicas de Iquitos,  
Superintendencia de los Registros Públicos - SUNARP

## FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

# “CLIMA INSTITUCIONAL EN ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE SUB OFICIALES DE LA POLICIA NACIONAL, SEDE IQUITOS 2016”

## ANEXO 02

### Cuestionario

(Para Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional, sede Iquitos durante el año  
2016.)

CÓDIGO: -----

El presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre: “**CLIMA INSTITUCIONAL EN ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE SUB OFICIALES DE LA POLICIA NACIONAL, SEDE IQUITOS 2016**”, el que servirá para elaborar la tesis conducente a la obtención del Título Profesional de Licenciado en Educación

**Gracias**

### I. Datos generales:

Institución Educativa :.....  
Grado :.....  
Sección :.....  
Día :.....  
Hora :.....

### II. Instrucciones

- Lee detenidamente las cuestiones y respóndalas
- La información que nos proporciona será confidencial.
- No deje preguntas sin responder.

### III. Contenido

CLIMA INSTITUCIONAL		Buena	Regular	Deficiente
1	COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL			
1.1.	Existe respeto mutuo entre el personal de la institución			
1.2.	Existe apertura entre el director, el personal docente, auxiliar y administrativos para tratar problemas relacionados con la institución			
1.3.	El personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo aun cuando no refleje su propia posición			
1.4.	Considera que el personal que labora en la institución está comprometido con la misión y visión de la misma			
1.5.	El personal de la institución posee y conoce el reglamento interno			
1.6.	El comportamiento del profesorado es favorable a la imagen de la Institución			
1.7.	El director comparte información y mantiene informado a su personal oportunamente			
1.8.	Considera que en la institución se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas			
1.9.	El profesorado en general reacciona en forma ecuánime ante situaciones conflictivas en el aula			
1.10.	El profesorado asiste puntualmente y con regularidad a sus clases			
1.11.	Demuestra ser competente en el desempeño de su trabajo			
1.12.	Los profesores sienten satisfacción de trabajar en la institución			
1.13.	El director promueve el trabajo en equipo			
1.14.	Se integra al trabajo en equipo respetando puntos de vista Divergentes			
	Promedio ( $\bar{x}$ )			
2	CAPACIDAD ORGANIZACIONAL			
2.1.	Identifica actividades y tareas prioritarias y las reajusta			
2.2.	Prevé los riesgos y organiza adecuadamente los planes y acciones			
2.3.	El director realiza gestiones en beneficio de la institución			
2.4.	Plantea metas claras que son consistentes con las estrategias adoptadas			
2.5.	Se organizan pequeñas comisiones para resolver problemas, según como se presenten			
2.6.	Existen responsables por áreas, elegidas democráticamente por sus pares, las cuales rotan según normas			
2.7.	Cuenta con un ambiente adecuado para realizar las tareas			
2.8.	La comunicación entre la comunidad educativa es abierta			
2.9.	Realiza monitoreo teniendo en cuenta metas y plazos			
	Promedio ( $\bar{x}$ )			
3	DINÁMICA INSTITUCIONAL			
3.1.	Un salario mayor es un estímulo para mejorar el rendimiento profesional y a una satisfacción personal			
3.2.	Toma decisiones y las asume, teniendo en cuenta sus principios y su moral			
3.3.	Muestra flexibilidad para la presentación de los documentos y/o informes para el personal de la institución			
3.4.	El director respeta y apoya la decisión del grupo aun cuando no refleje su propia posición			
3.5.	El director comparte el reconocimiento por los logros del equipo aun cuando no refleje su propia posición			
3.6.	Identifica problemas y los resuelve utilizando estrategias Adecuadas			
3.7.	Es asertivo ante la existencia de una situación compleja			
3.8.	Toma decisiones difíciles cuando es necesario			
3.9.	La dirección se preocupa y protege a su personal en determinadas Circunstancias			
3.10.	Tiene predisposición por aprender de los demás			
3.11.	Busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus Conocimientos			
3.12.	El profesorado se preocupa por introducir innovaciones en sus actividades pedagógicas			
3.13.	Demuestra transparencia en sus actos y gestiones			
3.14.	Admite y reconoce los méritos de las personas			
	Promedio ( $\bar{x}$ )			

Fuente: Gibson y sus Colaboradores (1984) Clima organizacional, Edgar Valdivia Vivanco "Liderazgo y gestión de los centros de educación técnica. Ministerio de educación.2003.Capacitación en Gestión a Directores de Instituciones educativas. Módulo Relaciones interpersonales en la institución educativa CISE Pontificia Universidad Católica del Perú ,2007.