



**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y
HUMANIDADES**

PROGRAMA ACADÉMICO DE EDUCACIÓN

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

**CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA I.E.P.S.M. “Sta.
MARIA DEL AMAZONAS”, PUNCHANA – 2023**

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

Autor: BREMNER KENNEDY EIDER GARCIA DA SILVA

Asesor (es): RIOS PEREZ, Cecilia

San Juan Bautista - Loreto – Maynas – Perú

Agosto – 2023

DEDICATORIA

*A mis padres Sr. Rafael. Deita con cariño.
A mi alma mater, la Universidad Científica del Perú UCP
como motivo de mi formación superior*

Bremner Kennedy E.

AGRADECIMIENTO

Gratitud a la Universidad Científica del Perú por la oportunidad de ampliar
y profundizar mis convicciones profesionales



UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ

Facultad de Educación y Humanidades

Programa Académico de Educación

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Con Resolución Decanal N° 004-2024-FEH-UCP, del 12 de enero del 2024, la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Científica del Perú – UCP designa como jurado evaluador y dictaminador del TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL a los Señores:

Dra. Della Perea Vda. de Arévalo
Dra. Judith Alejandrina Soplin Ríos
Dra. Marina del Águila Gonzales

Presidente
Miembro
Miembro

En la ciudad de Iquitos, a las **10:30 horas** del día **19 del mes de enero del año 2024**, de modo presencial y supervisado por el secretario Académico de la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Científica del Perú- UCP; Programa Académico de: Complementación Pedagógica, Complementación Universitario y Complementación Pedagógica y Universitaria en Educación, se constituyó el Jurado para escuchar la Sustentación y defensa del TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL:

CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA I.E.P.S.M. "STA. MARÍA DEL AMAZONAS", PUNCHANA - 2023.

Presentado por el Bachiller:

GARCÍA DA SILVA, BRENNER KENNEDY EIDER

Como requisito para optar el **TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA.**

Asesor: Dra. Cecilia Ríos Pérez.

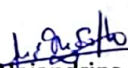
Luego de escuchar la sustentación y formuladas las preguntas, las que fueron:
Abundantes satisfactoriamente

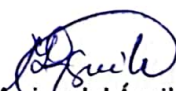
El Jurado después de la deliberación en privado, llegó a las siguientes conclusiones:

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

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


Dra. Della Perea Vda. de Arévalo
Presidenta


Dra. Judith Alejandrina Soplin Ríos
Miembro


Dra. Marina del Águila Gonzales
Miembro

“Año de la Unidad, la paz y el desarrollo”

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

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

Hace constar que:

El Trabajo de Suficiencia Profesional titulado:

**“CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA I.E.P.S.M. “STA.
MARIA DEL AMAZONAS”, PUNCHANA – 2023”**

Del alumno: **BREMNER KENNEDY EIDER GARCIA DA SILVA**, de la Facultad de Educación y Humanidades, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **18% de similitud**.

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

San Juan, 09 de Octubre del 2023.



Arq. Jorge L. Tapullima Flores
Presidente del comité de Ética - UCP

CJRA/ri-a
313-2023

Resultados_UCP_EDUCACION_2023_TSP_BREMNER_GARCÍA...

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.ucp.edu.pe

Fuente de Internet

18%

2

enpuir.npu.edu.ua

Fuente de Internet

<1%

3

repositorio.unapiquitos.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Bremner Kennedy Eider Garcia Da Silva
Título del ejercicio:	Quick Submit
Título de la entrega:	Resultados_UCP_EDUCACION_2023_TSP_BREMNER_GARCÍA_V1
Nombre del archivo:	ON_2023_TSP_BREMNER_GARC_A_V1_PDF._RESUMEN_A_REC...
Tamaño del archivo:	656.71K
Total páginas:	29
Total de palabras:	4,041
Total de caracteres:	21,180
Fecha de entrega:	06-oct.-2023 11:43a. m. (UTC-0400)
Identificador de la entrega...	2187635974

CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA I.E.P.S.M. "Sta.
MARIA DEL AMAZONAS", PUNCHANA – 2023

Autor (es): BREMNER KENNEDY EIDER GARCIA DA SILVA

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo: Determinar el clima organizacional en docentes de la I.E.P.S.M. "Sta. María del Amazonas" del distrito de Punchana durante el año 2023.

Fue de tipo descriptivo, no experimental y el diseño específico descriptivo transversal. Delimitada por 30 docentes, y la muestra la conformaron el 100% de la población y seleccionada de forma no aleatoria intencionada.

La técnica utilizada fue la encuesta/cuestionario. Los resultados muestran que: Existe un Clima Organizacional regular docentes que laboran en la I.E.P.S.M. en estudio.

Palabras Claves: Clima Organizacional.

ÍNDICE

	Pg
Portada	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Acta del Trabajo de Suficiencia Profesional	v
Constancia de Originalidad del Trabajo de Suficiencia Profesional	vi
Índice de Contenido	viii
Índice de Cuadros o Tablas	xi
Índice de Gráficos o Figuras	xii
Resumen. Palabras Clave	xiii
Abstract. Key Words	xiv
 Introducción	 01
 CAPÍTULO I: Marco Teórico	 03
1.1. Antecedentes de Estudio	03
1.2. Bases Teóricas	05
1.2.1. Clima Organizacional	
1.2.2. Dimensiones del Clima Organizacional	05
1.2.2.1. Relaciones Interpersonales	05
1.2.2.2. Trabajo en Equipo	06
1.2.2.3. Identidad Institucional	06
1.3. Definición de Términos Básicos	08
 CAPÍTULO II: Planteamiento del Problema	 09
2.1. Descripción del Problema	09
2.2. Formulación del Problema	10
2.2.1. Problema General	10
2.2.2. Problemas Específicos	10

2.3. Objetivos	11
2.3.1. Objetivo General	11
2.3.2. Objetivos Específicos	11
2.4. Justificación e Importancia de la Investigación	12
2.5. Hipótesis	14
2.5.1. Hipótesis General	14
2.5.2. Hipótesis Derivadas	14
2.6. Variables	15
2.6.1. Identificación de las Variables	15
2.6.2. Definición de las Variables	15
2.6.2.1. Definición Conceptual	15
2.6.2.2. Definición Operacional	15
2.6.3. Operacionalización de las Variables	16
CAPÍTULO III: Metodología	17
3.1. Nivel y Tipo y Diseño de Investigación	17
3.1.1. Nivel de Investigación	17
3.1.2. Tipo de Investigación	17
3.1.3. Diseño de Investigación	17
3.2. Población y Muestra	18
3.2.1. Población	18
3.2.2. Muestra	19
3.3. Técnica, Instrumentos y Procedimientos de Recolección de Datos	19
3.3.1. Técnica de Recolección de Datos	19
3.3.2. Instrumentos de Recolección de Datos	19
3.3.3. Procedimientos de Recolección de Datos	20
3.4. Procesamiento y Análisis de la Información	20
3.4.1. Procesamiento de la Información	20
3.4.2. Análisis de la Información	20

CAPÍTULO IV: Resultados	21
4.1. Análisis Descriptivo	21
4.1.1. Clima Organizacional	21
CAPÍTULO V: Discusión. Conclusiones. Recomendaciones	30
5.1. Discusión	30
5.2. Conclusiones	31
5.3. Recomendaciones	32
Referencias Bibliográficas	33
Anexos	36
Anexo 01: Matriz de Consistencia	37
Anexo 02: Instrumento de Recolección de Datos	39
Anexo 03: Informe de Validez y Confiabilidad	46
Anexo 04: Solicitud de Inscripción y Aprobación del Trabajo de Suficiencia Profesional	47
Anexo 05: Carta de Aceptación de Asesoramiento del Trabajo de Suficiencia Profesional	48

ÍNDICE DE TABLAS

N°	TITULO	Pág.
01.	Las Relaciones Interpersonales en la E.P.S.M. “Sta. María del Amazonas”	21
02.	El Trabajo en Equipo en la E.P.S.M. “Sta. María del Amazonas”	24
03.	La Identidad Institucional en la E.P.S.M. “Sta. María del Amazonas”	26
04.	El Desarrollo Organizacional en la E.P.S.M. “Sta. María del Amazonas”	28

ÍNDICE DE FIGURAS

N°	TITULO	Pág.
01.	Las Relaciones Interpersonales en la E.P.S.M. “Sta. María del Amazonas”	21
02.	El Trabajo en Equipo en la E.P.S.M. “Sta. María del Amazonas”	24
03.	La Identidad Institucional en la E.P.S.M. “Sta. María del Amazonas”	26
04.	El Desarrollo Organizacional en la E.P.S.M. “Sta. María del Amazonas”	28

**CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA I.E.P.S.M. “Sta.
MARIA DEL AMAZONAS”, PUNCHANA – 2023**

Autor (es): BREMNER KENNEDY EIDER GARCIA DA SILVA

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo: Determinar el clima organizacional en docentes de la I.E.P.S.M. “Sta. María del Amazonas” del distrito de Punchana durante el año 2023.

Fue de tipo descriptivo, no experimental y el diseño específico descriptivo transversal. Delimitada por 30 docentes, y la muestra la conformaron el 100% de la población y seleccionada de forma no aleatoria intencionada.

La técnica utilizada fue la encuesta/cuestionario. Los resultados muestran que; Existe un Clima Organizacional regular docentes que laboran en la I.E.P.S.M. en estudio.

Palabras Claves: Clima Organizacional.

**ORGANIZATIONAL CLIMATE IN TEACHERS AT I.E.P.S.M. "Sta.
MARIA DEL AMAZONAS", PUNCHANA – 2023**

Author(s): BREMNER KENNEDY EIDER GARCIA DA SILVA

ABSTRACT

The objective of the study was: To determine the organizational climate in teachers of the I.E.P.S.M. "Sta. María del Amazonas" of the district of Punchana during the year 2023.

The study was descriptive, non-experimental and the specific cross-sectional descriptive design. Delimited by 30 teachers, and the sample consisted of 100% of the population and was selected in a non-random and intentional way.

The technique used was the survey/questionnaire. The results show that; There is a regular Organizational Climate among teachers working at the I.E.P.S.M. under study.

Key words: Organizational climate.

INTRODUCCIÓN

Desde organizaciones pequeñas hasta las grandes organizaciones existirán opuestos diametralmente, eso debido a las formas de gestión organizacional, pero superables por que es meta el desarrollo organizacional. Así: “un clima organizacional medianamente bueno con tendencia a malo muestra debilidades en aspectos claves como la flexibilidad organizacional, comunicación efectiva y un ambiente de trabajo adecuado. Por ello los directivos deben diseñar estrategias y así favorecer el desarrollo de la organización. (*Bravo Rojas et al., 2023*) y solo así se cumplirán los objetivos trazados.

Nuestro trabajo es abordado a partir de 5 capítulos, a decir:

Capítulo I: Marco Teórico

Capítulo II: Planteamiento del Problema

Capítulo III: Metodología

Capítulo IV. Resultados

Capítulo V: Discusión. Conclusiones. Recomendaciones

También se cuenta con bibliografía referenciada, además con anexos, conteniendo recopilación de información con instrumento pertinente.

En el estudio están presentes los conflictos propios del trabajo que persistentemente están presentes y se puede mencionar la citación bibliografía de expertos y el lapso de trabajo que se superan organizándose, esmerándose y practicando la disciplina, superados estos inconvenientes me permite mostrar el presente estudio.

Reconocimiento preciado a la Universidad Científica del Perú, por brindar enseñanza e instruir formando profesionales acordes a los retos que se presenta hoy en día en el mundo laboral.

El Autor

CAPÍTULO I: Marco Teórico

1.1. Antecedentes de Estudio.

El estudio de tipo cualitativa y diseño investigación-acción participante, con 77 estudiantes. Determinó que el uso de herramientas busca disminuir dificultades, concluyendo que un escenario formativo mediado por la participación dialógica optimiza las relaciones humanas, capacidad que impacta en el aprendizaje. (De la Cruz et al., 2023).

El estudio descriptivo no experimental y diseño mixto con 111 actores educativos. Determinó que los elementos que perturban el clima organizacional son la comodidad, estimulación, identificación, declaración, distribución, poder decidir, liderar, premio, invención y colaboración, concluyendo que el 24% piensa que su tributo y trabajo es estimada por todos los agentes educativos, en tanto el 48% piensa que sus directivos no tienen habilidades para gerenciar. (Martínez Prats et al., 2021).

El estudio correlacional no experimental. Determinó condiciones y categorías laborales con diferencias significativas, concluyendo que los maestros están en categoría seis tendencias positivas, perfil plano en las dimensiones, siendo los administrativos con grado cinco tendencias negativas. (Goetendia Alarcón, 2020).

El estudio descriptivo correlacional con 45 docentes. Determinó una relación positiva entre desempeño docente y clima organizacional, concluyendo que el uso de técnica mejora las variables en estudio. (Almeida Gjuillén, 2020).

El estudio descriptiva, cuantitativa y explicativa con una muestra de 35 docentes y administrativos. Determinó que tres dimensiones: gestión institucional, retos individuales e interacción, concluyendo que depende de todos y cada uno de los integrantes del equipo de trabajadores. (Cuenca Herrera et al., 2021).

El estudio cuantitativo descriptivo con 765 estudiantes. Determinó que las de escuela padres en sus cuanto a mejoramiento continuo, participación y acompañamiento familiar es positivo, concluyendo que teniendo en cuenta los actores en estudio, es necesario que en otros estudios se incluyan a docentes, directivos y estudiantes. (Barrios et al., 2020).

El estudio básico correlacional con 122 docentes. Determinó que el estilo democrático es predominante, concluyendo con una relación positiva entre las variables en estudio. (Chata Jilaja, 2019).

1.2. Bases Teóricas

1.2.1. Clima Organizacional.

Debe ser vista como la perspectiva cuando las personas constituyen procesos para interrelacionarse en el ambiente social el cual está influenciado con un sistema de valores, actitudes y creencias. (Mendez, 2006).

Se percibe como elementos a ser medibles en el ámbito laboral que es observado directa o indirectamente por los individuos que pertenecen y laboran en un ámbito específico y se presume que repercute en su estimulación y actuación. (Litwin & Stringer, 1968) citado en (Coello Viejó, 2021).

Para (Goetendia Alarcón, 2020), el comportamiento y desenvolvimiento en la organización, hacen sentir una atmosfera de interacción entre personas, estructura organizacional y procesos.

Relacionado a como se sienten los trabajadores en su ambiente laboral, como se relacionan, como se comunican, es decir, una atmosfera de trabajo donde respiran siente y se emocionan valorando el trabajo. (Cuenca Herrera et al., 2021).

Estudiar Clima Organizacional, invoca a revisar el tema a partir de:

Para Litwin y Stringer (1968), citado en (Acosta U. & Venegas G., 2010): existen espacios que deben tenerse en cuenta en toda organización, como:

Estructura. Relacionada a las normas.

Responsabilidad: Tomar de decisiones laborales propias.

Recompensa: Distinción que recibe el trabajador por el buen trabajo.

Desafío: Retos que se presenta en el trabajo a fin de lograr metas.

Relaciones: Interacción entre los integrantes.

Cooperación: Apoyarse mutuamente.

Estándares: Hasta donde llegar en sus fines y objetivos laborales.

Conflicto: Solucionar los intercambios de ideas y opciones contrarias.

Identidad: Sentirse parte integrante.

Y según (Naranjo Herrera et al., 2015, p. 112) sobre los elementos de herramienta de análisis de clima organizacional propuesta por la OPS, está dada por: liderazgo, motivación, reciprocidad, participación.

1.3. Definición de Términos Básicos

Aprendizaje. Asimilación informativa. Estrategia de conocimiento y acción. (Aguilar Gordon, 2020).

Conducta: Reacción en los organismos vivos a los estímulos del medio ambiente. (Vega & Redondo, 2005, p. 386)

Clima: conjunto de propiedades del entorno laboral. (Almeida Gjuillén, 2020)

Clima Organizacional: Ambiente humano y físico de trabajo, con sus respectivos atributos. (Martínez, Mapén & Ortega, 2021) citado por (Coello Viejó, 2021) .

Docente. Especializado en enseñar a participantes. (Consortio de Universidades, 2005).

Emociones: Proceso psicológico de adaptación al entorno. (Fernández-Abascal & Jiménez, 2010, p. 17)

Enseñanza: Función facilitadora de conocimientos. (Alvarado et al., 2018, p. 611)

Estudiante: Participante activo que capta y construye conocimientos. (Chong & Marcillo, 2020)

Institución educativa: Lugar de aprendizaje donde se garantice la adquisición de conocimientos. (Marsollier & Expósito, 2020)

Responsabilidad: Comprensión de tareas que corresponden y entrega oportuna de compromisos asumidos.

Relaciones Interpersonales: Aquellas relaciones que grafican el comportamiento y los niveles comunicativos que establecidos entre las personas en diferentes momentos. (Tejada, 2017).

Trabajo en equipo: Está conformado por conjunto de personas reunidas con un mismo objetivo de trabajar coordinadamente la ejecución de un proyecto. (Ander-Egg, 2001).

CAPÍTULO II: Planteamiento del Problema

2.1. Descripción del Problema.

Existe heterogeneidad entre miembros de todo grupo humano siempre genera encontrones, no obstante, es necesario que no degeneren en conflictos que malogren la adecuada marcha de una institución. Y es que en toda organización siempre se dan conflictos, donde los encargados de la gestión deben mantener en relaciones adecuadas por la paz organizacional.

Lo descrito son hechos observables en las instituciones escolares, motivados por distintas causas, los cuales conllevan a consecuencias como un ambiente laboral conflictivo, y mal ejemplo a los matriculados y sus padres, por ello es necesario de los directivos prevean conflictos que pueden dañar irremediabilmente la institucionalidad, frenando de hecho el cumplimiento de metas y objetivos además del desarrollo o cuantas menos mejoras institucionales.

Este problema no es ajeno en la Institución Educativa Santamaría del Amazonas donde se puede observar un clima organizacional parcializado donde un grupo de docentes están a favor de los directivos y otro grupo en contra, esto hace que se tomen decisiones poco favorables para el bienestar de toda la institución. Que de seguir tan situación se corre el riesgo de quebrantar la institucionalidad, por lo que es necesario realizar el estudio: **CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA I.E.P.S.M. “Sta, MARIA DEL AMAZONAS”, PUNCHANA – 2023**

2.2. Formulación del Problema

2.2.1. Problema General.

¿Cómo se el clima organizacional en docentes de la I.E.P.S.M. “Sta. María del Amazonas” del distrito de Punchana durante el año 2023?

2.2.2. Problemas Específicos.

¿En qué nivel se encuentran las Relaciones Interpersonales en la I.E.P.S.M. “Sta. María del Amazonas” del distrito de Punchana durante el año 2023?

¿En qué nivel se encuentra el Trabajo en equipo en la I.E.P.S.M. “Sta. María del Amazonas” del distrito de Punchana durante el año 2023?

¿En qué nivel se encuentra la Identidad Institucional en la I.E.P.S.M. “Sta. María del Amazonas” del distrito de Punchana durante el año 2023?

2.3. Objetivos

2.3.1. Objetivo General.

Determinar el clima organizacional en docentes de la I.E.P.S.M. “Sta. María del Amazonas” del distrito de Punchana durante el año 2023.

2.3.2. Objetivos Específicos.

Analizar las Relaciones Interpersonales en la I.E.P.S.M. “Sta. María del Amazonas” del distrito de Punchana durante el año 2023.

Analizar el Trabajo en equipo en la I.E.P.S.M.M. “Sta. María del Amazonas” del distrito de Punchana durante el año 2023.

Analizar la Identidad Institucional en la I.E.P.S. “Sta. María del Amazonas” del distrito de Punchana durante el año 2023.

2.4. Justificación e Importancia de la Investigación

La falta de un norte temporalizado en toda organización escolar, entre otras causas, siempre generan rompimiento de relaciones dentro de cualquier organización, y si queremos desarrollarnos en todas las facetas personales y profesionales debe toda organización mantener la tranquilidad entre sus miembros; lo que nos lleva a asegurar que si no se dan las condiciones para un apropiado clima organizacional y en este caso en la organización escolar no se podría brindar un adecuado servicio educativo y de calidad que tanto desean las comunidades. Así el estudio se justifica en la medida de que la escuela debe ser el eje de desarrollo en toda comunidad convocando a sus miembros a mantener calma, buenos hábitos y una gestión que favorezca cambios oportunos.

El trabajo de investigación es necesario en lo:

Teórico, con la información obtenida será posible incorporar al basto conocimiento científico – teórico.

Metodológicamente orienta es decir guiará en la decisión de operar de la variable de estudio permitiendo crear instrumentos para recolectar datos.

En tanto lo práctico aprobará resolver dificultades concernientes al clima organizacional.

Socialmente los favorecidos del estudio estará toda los miembros de la Institución Educativa en general (estudiantes, docentes, padres de familias).

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis General.

Existe regular clima organizacional en docentes de la I.E.P.S.M. “Sta. María del Amazonas” del distrito de Punchana durante el año 2023.

2.5.2. Hipótesis Derivadas.

Las Relaciones Interpersonales es regular en la I.E.P.S.M. “Sta. María del Amazonas” del distrito de Punchana durante el año 2023.

El Trabajo en equipo es regular en la I.E.P.S.M. “Sta. María del Amazonas” del distrito de Punchana durante el año 2023.

La Identidad Institucional es regular en la I.E.P.S.M. “Sta. María del Amazonas” del distrito de Punchana durante el año 2023.

2.6. Variables

2.6.1. Identificación de las Variables

Variable Independientes (X): Clima Organizacional.

2.6.2. Definición de las Variables

2.6.2.1. Definición Conceptual.

La variable en estudio conceptualmente es: conjunto de comportamientos que diferencian el día a día en toda organización. (Ramírez, 2012).

2.6.2.2. Definición Operacional

La variable en estudio operacionalmente es: estudio estratégico de las dimensiones, apreciado como: BUENO de (100 – 70%) REGULAR (69 – 40%) MALO de (0 – 39%)

2.6.3. Operacionalización de las Variables.

VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS		INDICES
Clima Organizacional	1. Relaciones Interpersonales	1.1	Profesores y escolares	BUENO de (100 – 70%) REGULAR (69 – 40%) MALO de (0 – 39%)
		1.2	Directores y docentes	
		1.3	Escucha - docentes y estudiantes	
		1.4	Escucha - directivos y docentes	
		1.5	Solución de conflictos	
	2. Trabajo en equipo	2.1	Entre compañeros	
		2.2	Iniciativa de directivos	
		2.3	Confianza entre compañeros	
		2.4	Compromisos entre compañeros	
		2.5	Organización en responsabilidades	
	3. Identidad Institucional	3.1	Valoración al docente	
		3.2	Aprecio a la institución	
		3.3	Difusión de visión y misión	
		3.4	Participación en la mejora	
		3.5	Práctica de valores y objetivos institucionales	

CAPÍTULO III: Metodología

3.1. Nivel y Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1. Nivel de Investigación

En cuanto al nivel investigativo es una descriptiva, con una variable: Clima Organizacional.

Con enfoque cuantitativo porque la encuesta se basa en temas específicos. Se examinó exploraciones pasadas. El estudio fue puesto a prueba la hipótesis a través de diseños de investigación adecuados. La recolección de datos se usó para tratar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico.

3.1.2. Tipo de Investigación

Es descriptivo ya que estudia el entorno donde se halla la variable: Clima Organizacional.

3.1.3. Diseño de Investigación

De tipo descriptivo transversal, no experimental.

No experimental porque no se maniobró la variable en estudio Clima Organizacional.

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.

La secuencia aplicada en el diseño es:

1. Se realizó la investigación a la variable (acopio de datos de estudio).
2. Seguidamente se ordena la investigación.
3. Ordenar los antecedentes, estableciendo tablas y gráficos.
4. Se comparó y demostró la investigación.

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

Definida por 30 docentes que laboran en la I.E.P.S. M. en estudio.

3.2.2. Muestra

Conformada por el 100% de la población y seleccionada de forma no aleatoria intencionada.

3.3. Técnica, Instrumentos y Procedimientos de Recolección de Datos

3.3.1. Técnica de Recolección de Datos

Para esto se aplicó la encuesta observándose el estudio de manera indirecta.

3.3.2. Instrumentos de Recolección de Datos

Para recolectar los datos se usó el cuestionario el cual fue sujeto a prueba de validez y confiabilidad antes de su aplicación, obteniéndose 79.3 de validez y 0.911 de confiabilidad.

3.3.3. Procedimientos de Recolección de Datos

- ✓ Producción y conformidad del proyecto de tesis.
- ✓ Creación de herramientas para recolectar datos.
- ✓ Prueba de validez y confiabilidad al instrumento de recolección de datos.
- ✓ Acopio de la investigación.
- ✓ Encausamiento de la información.
- ✓ Clasificación de datos en tablas.
- ✓ Estudios de la información.
- ✓ Lectura de datos.
- ✓ Producción de discusión y emisión del informe.
- ✓ Exposición del informe.

3.4. Procesamiento y Análisis de la Información

3.4.1. Procesamiento de la Información

Se realizó de manera mecánica sobre la base de los datos.

3.4.2. Análisis de la Información

Se verificó utilizando la estadística descriptiva: Frecuencia, promedio ($\bar{x}$), porcentaje (%)

CAPÍTULO IV: Resultados

4.1. Análisis Descriptivo del Clima Organizacional

4.1.1. El Clima Organizacional

Tabla 1

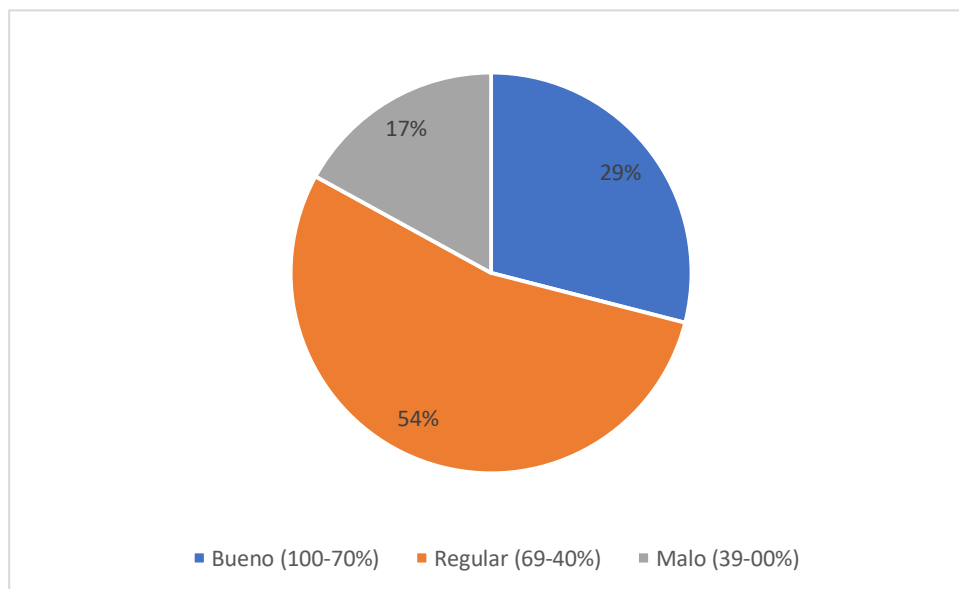
Las Relaciones Interpersonales en la E.P.S.M. “Sta. María del Amazonas”

Relaciones Interpersonales		Bueno (100 - 70%)		Regular (69 – 40%)		Malo (00 – 39%)		Total	
		<i>f</i>	%	<i>F</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
1.1	Docentes y estudiantes	9	30	16	53	5	17	30	100
1.2	Directivos y docentes	8	27	18	60	4	13	30	100
1.3	Escucha entre docentes y estudiantes	8	27	14	47	8	27	30	100
1.4	Escucha entre directivos y docentes	9	30	15	50	6	20	30	100
1.5	Solución de conflictos	10	33	18	60	2	7	30	100
Promedio ($\bar{X}$)		9	29	16	54	5	17	30	100

Fuente: Base de datos del autor

Gráfico 1

Las Relaciones Interpersonales en la E.P.S.M. “Sta. María del Amazonas”



Fuente: Tabla N° 1

Del promedio ($\bar{x}$) de 30 (100%) docentes, 16 (54%) aprecian como regular las Relaciones Interpersonales predominando con 60% los indicadores Entre directivos y docentes y Solución de conflictos. 9 (29%) aprecian como bueno, predominando con 33% el indicador Solución de conflictos. 5 (17%) aprecian como malo predominando con 27% el indicador Escucha entre docentes y estudiantes. Concluyendo que las relaciones interpersonales son regulares.

Con este resultado se logra el objetivo específico N°1: Analizar las Relaciones Interpersonales en la I.E.P.S.M. en estudio.

Así mismo se acepta la hipótesis derivada N°1 que dice: Las Relaciones Interpersonales es regular en la I.E.P.S.M. en estudio.

Tabla 2

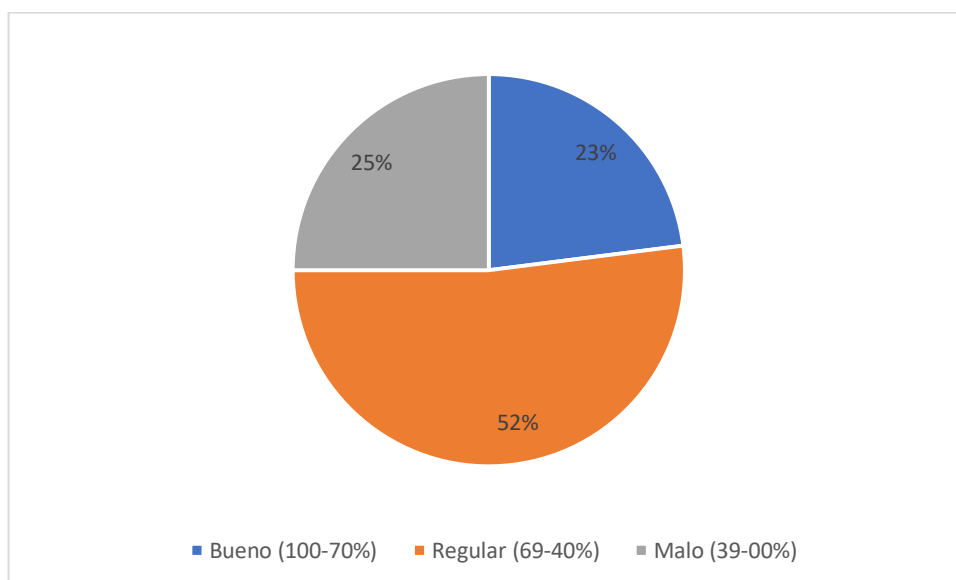
El Trabajo en Equipo en la E.P.S.M. “Sta. María del Amazonas”

Trabajo en Equipo		Bueno (100 - 70%)		Regular (69 – 40%)		Malo (00 – 39%)		Total	
		<i>f</i>	%	<i>F</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
2.1	Entre compañeros	6	20	17	57	7	23	30	100
2.2	Iniciativa de directivos	5	17	16	53	9	30	30	100
2.3	Confianza entre compañeros	5	17	18	60	7	23	30	100
2.4	Compromisos entre compañeros	8	27	15	50	7	23	30	100
2.5	Organización en responsabilidades	10	33	12	40	8	27	30	100
Promedio ($\bar{X}$)		7	23	15	52	8	25	30	100

Fuente: Base de datos del autor

Gráfico 2

El Trabajo en Equipo en la E.P.S.M. “Sta. María del Amazonas”



Fuente: Tabla N° 2

Del promedio ($\bar{x}$) de 30 (100%) docentes, 15 (52%) aprecian como regular el Trabajo en Equipo predominando con 57% el indicador Entre compañeros. 7 (23%) aprecian como bueno, predominando con 33% el indicador Organización en responsabilidades. 8 (25%) aprecian como malo predominando con 27% el indicador Organización en responsabilidades. Concluyendo que el Trabajo en Equipo son regulares.

Con este resultado se logra el objetivo específico N°2: Analizar el Trabajo en equipo en la I.E.P.S.M. en estudio.

Así mismo se acepta la hipótesis derivada N°2 que dice: El Trabajo en equipo es regular en la I.E.P.S.M. en estudio.

Tabla 3

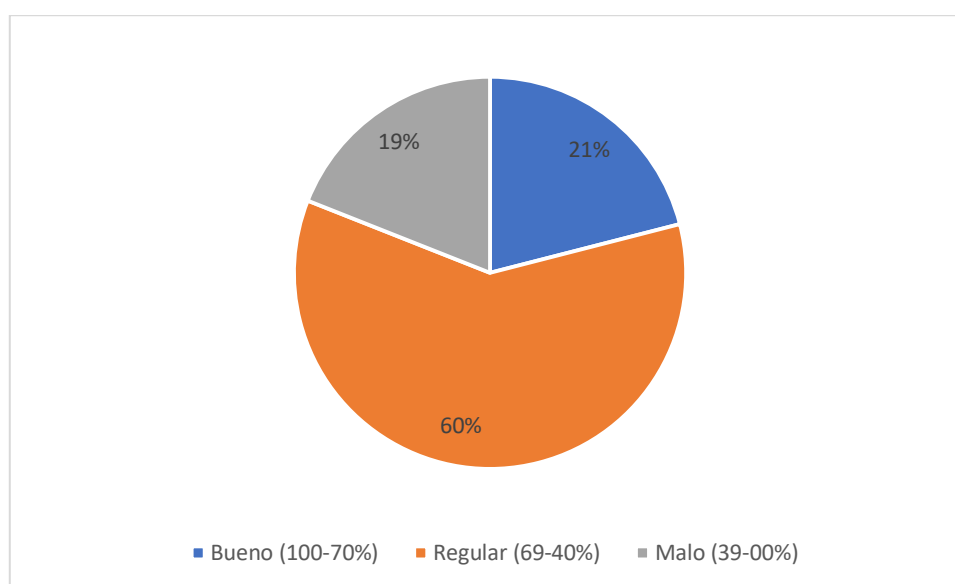
La Identidad Institucional en la E.P.S.M. "Sta. María del Amazonas"

Identidad Institucional		Bueno (100 - 70%)		Regular (69 – 40%)		Malo (00 – 39%)		Total	
		<i>f</i>	%	<i>F</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
3.1	Valoración al docente	7	23	18	60	5	17	30	100
3.2	Aprecio a la institución	7	23	16	54	7	23	30	100
3.3	Difusión de visión y misión	5	17	19	63	6	20	30	100
3.4	Participación en la mejora	5	17	20	66	5	17	30	100
3.5	Práctica de valores y objetivos institucionales	7	23	17	57	6	20	30	100
Promedio ($\bar{X}$)		6	21	18	60	6	19	30	100

Fuente: Base de datos del autor

Gráfico 3

La Identidad Institucional en la E.P.S.M. "Sta. María del Amazonas"



Fuente: Tabla N° 3

Del promedio ($\bar{x}$) de 30 (100%) docentes, 18 (60%) aprecian como regular la Identidad Institucional predominando con 66% el indicador Participación en la mejora. 6 (21%) aprecian como bueno, predominando con 23% los indicadores Valoración al docente. Aprecio a la institución y Práctica de valores y objetivos institucionales. 6 (19%) aprecian como malo predominando con 23% el indicador Aprecio a la institución. Concluyendo que la Identidad Institucional son regulares.

Con este resultado se logra el objetivo específico N°3: Analizar la Identidad Institucional en la I.E.P.S.M. en estudio.

Así mismo se acepta la hipótesis derivada N°3 que dice: La Identidad Institucional es regular en la I.E.P.S.M. en estudio.

Tabla 4

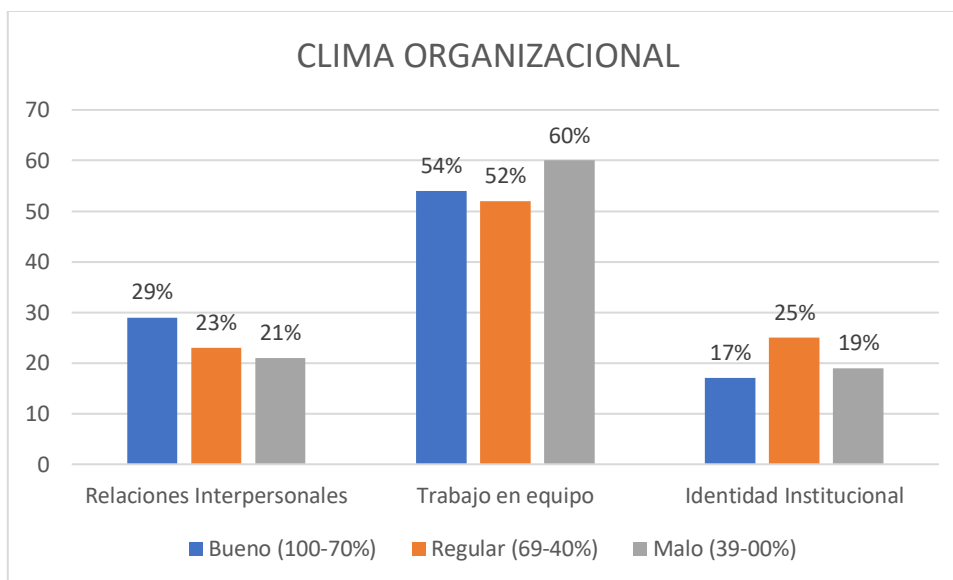
El Clima Organizacional en la E.P.S.M. “Sta. María del Amazonas”

Clima Organizacional		Bueno (100 - 70%)		Regular (69 – 40%)		Malo (00 – 39%)		Total	
		<i>f</i>	%	<i>F</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
4.1	Relaciones Interpersonales	9	29	16	54	5	17	30	100
4.2	Trabajo en equipo	7	23	15	52	8	25	30	100
4.3	Identidad Institucional	6	21	18	60	6	19	30	100
Promedio ($\bar{X}$)		7	24	16	56	7	20	30	100

Fuente: Tablas N° 1, 2, 3.

Gráfico 4

El Clima Organizacional en la E.P.S.M. “Sta. María del Amazonas”



Fuente: Tabla N° 4

Del promedio ($\bar{x}$) de 30 (100%) docentes, 16 (56%) aprecian como regular el clima organizacional predominando con 60% los indicadores de la dimensión Identidad Institucional. 7 (24%) aprecian como bueno, predominando con 29% los indicadores de la dimensión Relaciones Interpersonales. 7 (20%) aprecian como malo predominando con 25% los indicadores de la dimensión Trabajo en Equipó. Concluyendo que el Clima organizacional son regulares.

Con este resultado se logra el objetivo general: Determinar el clima organizacional en docentes de la I.E.P.S.M. en estudio.

Así mismo se acepta la hipótesis general: Existe regular clima organizacional en docentes de la I.E.P.S.M. en estudio

CAPÍTULO V: Discusión. Conclusiones. Recomendaciones

5.1. Discusión

Para (Sánchez et al., 2012), “el trato del jefe implica en la relación entre el personal de la empresa”

Al analizar los resultados del Clima Organizacional se encontró que el Clima organizacional son regulares. Estos resultados se relacionan con lo abordado por (Acuy, 2022), cuando afirma que como, en el nivel alto un minoritario grupo, señalando con estos resultados deficiencias en ambas variables que se presentaron en el estudio. Así mismo cuando, (De la Cruz et al., 2023) resalta que un escenario formativo mediado por la participación dialógica optimiza las relaciones humanas, capacidad que impacta en el aprendizaje. (Martínez Prats et al., 2021). Al resaltar que el 24% piensa que su tributo y trabajo es estimada por todos los agentes educativos, en tanto el 48% piensa que sus directivos no tienen habilidades para gerenciar. (Cuenca Herrera et al., 2021) resalta a la gestión institucional, retos individuales e interacción, concluyendo que depende de todos y cada uno de los integrantes del equipo de trabajadores y por último (Barrios et al., 2020). Dice que teniendo en cuenta los actores en estudio, es necesario que en otros estudios se incluyan a docentes, directivos y estudiantes.

5.2. Conclusiones

5.2.1. Conclusiones Específicas

Analizando los resultados correspondientes a las relaciones interpersonales esta es regular.

Al analizar los resultados del Trabajo en Equipo se encontró que el Trabajo en Equipo es regular.

Al analizar los resultados de la Identidad Institucional se encontró que la Identidad Institucional es Regular.

La Variable “Clima Organizacional” fue delimitado por las siguientes dimensiones: Relaciones Interpersonales. Trabajo en Equipo. Identidad Institucional

5.2.2. Conclusión General

Al analizar los resultados del Clima Organizacional se encontró que el Clima organizacional es regular.

5.3. Recomendaciones

5.3.1. Recomendaciones Específicas

A los directores de la I.E.P.S.M. “Sta. María del Amazonas”:

Buscar o mejorar de las Relaciones Interpersonales entre los profesores.

Buscar mejorar los valores laborales y compromiso colaborativo entre los profesores de la institución.

Buscar mejorar la Identificación Institucional en los profesores de la I.E.

5.3.2. Recomendación General

Que jerárquicos de la I.E.P.S.M. “Sta. María del Amazonas”, buscar la mejora continua en el clima organizacional en docentes de la I.E.P.S.M. “Sta. María del Amazonas”.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta U., B., & Venegas G., C. (2010). *Clima organizacional en una empresa cervecera: Un estudio exploratorio*. 13(1). <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v13n1/a11.pdf>
- Acuy, J. (2022). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Auditores del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de Loreto 2020*.
- Aguilar Gordon, F. del R. (2020). *Del aprendizaje en escenarios presenciales al aprendizaje virtual en tiempos de pandemia*. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052020000300213>
- Almeida Guillén, M. J. (2020). Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica. *Revista Electrónica Entrevista Académica (REEA)*, 2(5), 85-95. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7806109>
- Alvarado, Y. A., Jiménez, A. D. B., Worosz, T. B., & Vichot, I. B. (2018). El proceso de enseñanza-aprendizaje de los Estudios Lingüísticos: Su impacto en la motivación hacia el estudio de la lengua. *Mendive. Revista de Educación*, 16(4), Article 4.
- Ander-Egg, E. (2001). *El trabajo en equipo*.
- Barrios, Y. B., Narváez, M. A., Landazabal, M. S. C., & Vargas, L. E. (2020). Clima organizacional de los procesos de participación comunitaria de una institución educativa. Caso estudio. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(Esp.11), 138-163. <https://www.redalyc.org/journal/279/27964922010/>
- Bravo Rojas, L. M., Egusquiza Rodríguez, M. J., Ruiz Choque, M., & Manrique Nugent, M. A. L. (2023). Organizational climate in the SMEs of the commerce sector in the city of Ayacucho. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 171-184. Scopus. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.12>
- Chata Jilaja, R. (2019). ESTILO DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE GESTION PUBLICA DEL DISTRITO DE COATA-PUNO. *Revista de*

- Chong Baque, P. Gabriela, & Marcillo Garcia, E. (2020). *Estrategias Pedagógicas Innovadoras en Entornos Virtuales de Aprendizaje*.
- Coello Viejó, J. (2021). El clima organizacional en las instituciones de educación superior: Apuntes para su debate. *Revista Ingeniería Industrial: Actualidad y Nuevas Tendencias*, 7(27), Article 27. <https://doi.org/10.54139/riiant.v7i27.162>
- Consorcio de Universidades. (2005). *Gestión de la Calidad para las Instituciones de Educación Superior* (2005.^a ed., p. 104).
- Cuenca Herrera, W. P., Jaramillo Vargas, M. I., Zhapa Amay, A., Rios Zaruma, J. L., & Benítez Chiriboga, J. E. (2021). Caracterización del clima organizacional: Caso Instituto Tecnológico Superior «Ismael Pérez Pazmiño», ISTIPP. *Dominio de las Ciencias*, 7(3), 610-628. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229755>
- De la Cruz, A. B., Herrera, J., Barturén, F., & Montaña, L. (2023). *Clima organizacional educativo como determinante del éxito pedagógico*. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85164611262&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=b9f0e19c32a72b6753c5563120c4d6ee&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28clima+organizacional%29&sl=35&sessionSearchId=b9f0e19c32a72b6753c5563120c4d6ee>
- Fernández-Abascal, E., & Jiménez, M. (2010). *Psicología de la emoción*. Editorial Universitaria Ramón Areces. <https://www.cerasa.es/media/areces/files/book-attachment-2986.pdf>
- Goetendia Alarcón, M. (2020). *Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública*.
- Marsollier, R. G., & Expósito, C. D. (2020). *Nuevas Necesidades Educativas una Aproximación a los Condicionantes del Sistema Educativo en Épocas de Confinamiento Social*. 1(18).
- Martínez Prats, G., Mapén Franco, F. de J., & Ortega Ramírez, M. E. (2021). *Clima organizacional y su impacto en la calidad educativa*

universitaria. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85152057946&origin=resultslist>

Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia*. (1ra edición, p. 30). Edit. Universidad de Rosario.

Naranjo Herrera, C., Paz Delgado, A. L., & Marín Betancur, S. M. (2015). *Clima organizacional: Una investigación en la Institución Prestadora de Servicios de salud(IPS) de la Universidad Autónoma de Manizales*. 17(28).
<https://www.redalyc.org/pdf/1872/187243060006.pdf>

Sánchez, J., Aguirre, M., & Martínez, P. (2012). *Clima Organizacional*. (p. 52). Editorial Académica Española, 2012.

Tejada, R. (2017). *El clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la Institución Educativa Mateo Pumacahua Chihuantito de Pongo bamba distrito de Chinchero Urubamba, Cusco 2016*.

Vega, L. G., & Redondo, L. G. V. (2005). Conducta y conciencia. Origen histórico de dos alternativas contrapuestas en los comienzos de la psicología científica. *Universitas Psychologica*, 4(3), 385-391.

Anexos

Anexo 01: Matriz de Consistencia

Anexo 02: Instrumento de Recolección de Datos

Anexo 03: Informe de Validez y Confiabilidad

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

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

ANEXO N° 1: Matriz de Consistencia

TÍTULO: El clima organizacional en docentes de la I.E.P.S.M. "Sta. María del Amazonas" del distrito de Punchana durante el año 2023.

Autor: BREMNER KENNEDY EIDER GARCIA DA SILVA

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Indicadores	Metodología																																				
Problema General. ¿Cómo se el clima organizacional en docentes de la I.E.P.S.M. “Sta. María del Amazonas” del distrito de Punchana durante el año 2023?	Objetivo General. Determinar el clima organizacional en docentes de la I.E.P.S.M. “Sta. María del Amazonas” del distrito de Punchana durante el año 2023.	Hipótesis General. Existe regular clima organizacional en docentes de la I.E.P.S.M. “Sta. María del Amazonas” del distrito de Punchana durante el año 2023.	Clima Organizacional	<table><tr><td colspan="2">Relaciones Interpersonales</td></tr><tr><td>1.1</td><td>Profesores y escolares</td></tr><tr><td>1.2</td><td>Directores y docentes</td></tr><tr><td>1.3</td><td>Escucha - docentes y estudiantes</td></tr><tr><td>1.4</td><td>Escucha - directivos y docentes</td></tr><tr><td>1.5</td><td>Solución de conflictos</td></tr><tr><td colspan="2">Trabajo en Equipo</td></tr><tr><td>2.1</td><td>Entre compañeros</td></tr><tr><td>2.2</td><td>Iniciativa de directivos</td></tr><tr><td>2.3</td><td>Confianza entre compañeros</td></tr><tr><td>2.4</td><td>Compromisos entre compañeros</td></tr><tr><td>2.5</td><td>Organización en responsabilidades</td></tr><tr><td colspan="2">Identidad Institucional</td></tr><tr><td>3.1</td><td>Valoración al docente</td></tr><tr><td>3.2</td><td>Aprecio a la institución</td></tr><tr><td>3.3</td><td>Difusión de visión y misión</td></tr><tr><td>3.4</td><td>Participación en la mejora</td></tr><tr><td>3.5</td><td>Práctica de valores y objetivos institucionales</td></tr></table>	Relaciones Interpersonales		1.1	Profesores y escolares	1.2	Directores y docentes	1.3	Escucha - docentes y estudiantes	1.4	Escucha - directivos y docentes	1.5	Solución de conflictos	Trabajo en Equipo		2.1	Entre compañeros	2.2	Iniciativa de directivos	2.3	Confianza entre compañeros	2.4	Compromisos entre compañeros	2.5	Organización en responsabilidades	Identidad Institucional		3.1	Valoración al docente	3.2	Aprecio a la institución	3.3	Difusión de visión y misión	3.4	Participación en la mejora	3.5	Práctica de valores y objetivos institucionales	Nivel de Investigación En cuanto al nivel investigativo es una descriptiva, con una variable: Clima Organizacional. Con enfoque cuantitativo porque la encuesta se basa en temas específicos. Se examinó exploraciones pasadas. El estudio fue puesto a prueba la hipótesis a través de diseños de investigación adecuados. La recolección de datos se usó para tratar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico.
Relaciones Interpersonales																																									
1.1	Profesores y escolares																																								
1.2	Directores y docentes																																								
1.3	Escucha - docentes y estudiantes																																								
1.4	Escucha - directivos y docentes																																								
1.5	Solución de conflictos																																								
Trabajo en Equipo																																									
2.1	Entre compañeros																																								
2.2	Iniciativa de directivos																																								
2.3	Confianza entre compañeros																																								
2.4	Compromisos entre compañeros																																								
2.5	Organización en responsabilidades																																								
Identidad Institucional																																									
3.1	Valoración al docente																																								
3.2	Aprecio a la institución																																								
3.3	Difusión de visión y misión																																								
3.4	Participación en la mejora																																								
3.5	Práctica de valores y objetivos institucionales																																								
Problemas Específicos. ¿En qué nivel se encuentran las Relaciones Interpersonales en la I.E.P.S.M. “Sta. María del Amazonas” del distrito de Punchana durante el año 2023?	Objetivos Específicos. Analizar las Relaciones Interpersonales en la I.E.P.S.M. “Sta. María del Amazonas” del distrito de Punchana durante el año 2023.	Hipótesis Derivadas. Las Relaciones Interpersonales es regular en la I.E.P.S.M. “Sta. María del Amazonas” del distrito de Punchana durante el año 2023.		Tipo de Investigación Es descriptivo ya que estudia el entorno donde se halla la variable: Clima Organizacional.																																					
Problemas Específicos. ¿En qué nivel se encuentra el Trabajo en equipo en la I.E.P.S.M. “Sta. María del Amazonas” del distrito de Punchana durante el año 2023?	Objetivos Específicos. Analizar el Trabajo en equipo en la I.E.P.S.M. “Sta. María del Amazonas” del distrito de Punchana durante el año 2023.	Hipótesis Derivadas. El Trabajo en equipo es regular en la I.E.P.S.M. “Sta. María del Amazonas” del distrito de Punchana durante el año 2023.		Diseño de Investigación De tipo descriptivo transversal, no experimental.																																					
Problemas Específicos. ¿En qué nivel se encuentra la Identidad Institucional en la I.E.P.S.M. “Sta. María del Amazonas” del distrito de Punchana durante el año 2023?	Objetivos Específicos. Analizar la Identidad Institucional en la I.E.P.S. “Sta. María del Amazonas” del distrito de Punchana durante el año 2023.	Hipótesis Derivadas. La Identidad Institucional es regular en la I.E.P.S.M. “Sta. María del Amazonas” del distrito de Punchana durante el año 2023.		No experimental porque no se manipuló la variable en estudio Clima Organizacional.																																					
				Fue Descriptivo Transversal porque se recogió la información en el mismo lugar y en un momento determinado.																																					
				Esquema:																																					
				M O																																					
				Donde: M : Es la Muestra. O : Observación de la muestra.																																					
				Población Definida por 30 docentes que laboran en la I.E.P.S. M. en estudio.																																					
				Muestra Conformada por el 100% de la población y seleccionada de forma no aleatoria intencionada.																																					
				Procesamiento de la Información Se realizó de manera mecánica sobre la base de los datos.																																					
				Análisis de la Información Se verificó utilizando la estadística descriptiva: Frecuencia, promedio ($\bar{X}$), porcentaje (%)																																					

**CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA I.E.P.S.M. “Sta.
MARIA DEL AMAZONAS”, PUNCHANA – 2023**

ANEXO 02

Cuestionario

(Para Docentes de la I.E.P.S.M. “Sta. MARIA DEL AMAZONAS”,
PUNCHANA – 2023)

CÓDIGO: -----

El presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre:
**CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA I.E.P.S.M. “Sta.
MARIA DEL AMAZONAS”, PUNCHANA – 2023**”, 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		BBUENO de (100 – 70%)	REGULAR (69 – 40%)	MALO de (0 – 39%)
1	Relaciones Interpersonales			
	1.1 Profesores y escolares			
	1.2 Directores y docentes			
	1.3 Escucha - docentes y estudiantes			
	1.4 Escucha - directivos y docentes			
	1.5 Solución de conflictos			
	PROMEDIO ($\bar{X}$)			
2	Trabajo en equipo			
	2.1 Entre compañeros			
	2.2 Iniciativa de directivos			
	2.3 Confianza entre compañeros			
	2.4 Compromisos entre compañeros			
	2.5 Organización en responsabilidades			
	PROMEDIO ($\bar{X}$)			
3	Identidad Institucional			
	3.1 Valoración al docente			
	3.2 Aprecio a la institución			
	3.3 Difusión de visión y misión			
	3.4 Participación en la mejora			
	3.5 Práctica de valores y objetivos institucionales			
	PROMEDIO ($\bar{X}$)			

Estimado Profesional:

Con motivo del presente estudio, el cual se está realizando acerca de:
CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA I.E.P.S.M. “Sta. MARIA DEL AMAZONAS”, PUNCHANA – 2023., es necesario someter a juicio de expertos

Esta propuesta respecto de dimensiones, indicadores e índices.

Para la evaluación de las mencionadas variables, Ud. Ha sido seleccionado para emitir opinión de experto, para lo cual hemos considerado su elevada preparación científica – técnica y experiencia en la actividad TÉCNICA - PEDAGÓGICA, además de los logros obtenidos por su trabajo como profesional, y como directivo, pues sus opiniones resultarán de gran valor: De modo anticipado le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS PERSONALES:

Apellidos y Nombre (s):

Nombre y dirección de su centro de labores actual:
.....

Teléfono Fijo: Celular:

Nivel en el que labora:

Título Universitario que posee:

Grado Académico (el más Alto):

Años de experiencia profesional:

Experiencia en Investigación: SI () NO ()

Años de Experiencia en Jefaturas:

Cargo que Desempeña:

Otras Responsabilidades que Ocupa:



UNIVERSIDAD
CIENTÍFICA
DEL PERÚ

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y
HUMANIDADES
PROGRAMA ACADÉMICO DE EDUCACIÓN

Anexo 05: Instrumento de Validez y Confiabilidad

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto : **Mar. Kety ALARCÓN RAMÍREZ**
 1.2. Título Profesional : Licenciada () Ingeniera () Otro ()
 1.3. Grado académico : Bachiller () Maestro (x) Doctor ()
 1.4. Título de la Investigación : CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA Y SECUNDARIA SANTAMARÍA DEL AMAZONAS, PUNCHANA - 2020
 1.5. Nombre del Instrumento : Validador de Variable: **Clima organizacional**
 1.6. Criterios de Aplicabilidad :

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

II. ASPECTOS A EVALUAR

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

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

APLICABLE

IV. OBSERVACIONES

Lugar y Fecha: Iquitos 19 de abril 2021

D.N.I. Nº 05829373

Teléf. Nº 956482499

Lic. KETTY ALARCÓN RAMÍREZ M

Anexo 03: Instrumento de Validez y Confiabilidad

I. DATOS GENERALES

- 1.6. Apellidos y nombres del experto : Dra. JUDITH ALEJANDRINA BOPLIN RIOS
1.7. Título Profesional : Licenciada () Ingeniera () Otro ()
1.8. Grado académico : Bachiller () Maestro () Doctor (X)
1.9. Título de la investigación : CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PRIMARIA Y SECUNDARIA SANTAMARIA DEL AMAZONAS, PUNCHANA - 2020
1.10. Nombre del instrumento : Validador de Variable: **Clima organizacional**
1.11. Criterios de Aplicabilidad :

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

II. ASPECTOS A EVALUAR

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

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

APLICABLE

IV. OBSERVACIONES

Lugar y Fecha: Iquitos 19 de abril 2021

D.N.I. Nº 05216363

Teléf. Nº 955893272



Anexo 03: Instrumento de Validez y Confiabilidad

I. DATOS GENERALES

- 1.11. Apellidos y nombres del experto : Dra. BLANCA LUZ GRATELTY TUESTA
 1.12. Título Profesional : Licenciado/a (☒) Ingeniero/a () Otro ()
 1.13. Grado académico : Bachiller (☒) Maestro () Doctor (X)
 1.14. Título de la investigación : CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA Y SECUNDARIA SANTAMARIA DEL AMAZONAS, PUNCHANA - 2020
 1.15. Nombre del instrumento : Validador de Variable: Clima organizacional
 1.16. Criterios de Aplicabilidad :

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

II. ASPECTOS A EVALUAR

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

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

APLICABLE

IV. OBSERVACIONES

Lugar y Fecha: Iquitos 19 de abril 2021

D.N.I. Nº 05342739

Teléf. Nº 993575410



RESULTADO DE LA PRUEBA DE VALIDEZ

**TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA I.E.P.S.M.
“Sta. MARIA DEL AMAZONAS”, PUNCHANA – 2023**

Autor del Instrumento: Bremner Kennedy Eider García Da Silva

Nombre del instrumento motivo de evaluación: Clima organizacional

Se desarrolló la prueba de validez del instrumento de recolección de datos, mediante el denominado juicio de expertos, donde colaboraron los siguientes profesionales:

Mgr. Ketty Alarcón Ramírez, docente universitaria.

Dra. Judith Alejandrina Soplin Ríos, docente universitaria.

Dra. Blanca Luz Grately Tuesta, docente universitaria.

Profesionales	Indicadores								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Mgr. Ketty Alarcón Ramírez	75	65	65	65	75	75	75	85	90
Dra. Judith Alejandrina Soplin Ríos	80	85	85	75	80	80	90	80	85
Dra. Blanca Luz Grately Tuesta	80	85	90	85	80	80	70	75	90
Promedio General	79.3								

Teniendo en cuenta la tabla de valoración:

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

Como resultado general de la prueba de validez realizado mediante el juicio de expertos, se obtuvo: 79.6 puntos, lo que significa que se ubica en el rango de “Muy bueno”, quedando demostrado que el instrumento de este trabajo cuenta con una sólida evaluación realizado por profesionales conocedores de instrumentos de recolección de datos.

RESULTADO DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD

TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA I.E.P.S.M. “Sta. MARIA DEL AMAZONAS”, PUNCHANA – 2023

Autor del Instrumento: Bremner Kennedy Eider García Da Silva

Nombre del instrumento motivo de evaluación: Clima organizacional

- a. La confiabilidad para **CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA I.E.P.S.M. “Sta. MARIA DEL AMAZONAS”, PUNCHANA – 2023** se llevó a cabo mediante el método de intercorrelación de ítems cuyo coeficiente es el ALFA DE CRONBACH mediante una muestra piloto, los resultados que se obtuvieron se muestran a continuación.
- b. Estadísticos de confiabilidad para **CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA I.E.P.S.M. “Sta. MARIA DEL AMAZONAS”, PUNCHANA – 2023**

alfa de cronbach para	alfa de cronbach basado en los elementos tipificados	Nº de ítems
CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA I.E.P.S.M. “Sta. MARIA DEL AMAZONAS”, PUNCHANA – 2023	0.911	09

- a. **Criterio de confiabilidad valores**

Según Herrera (1998):

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

Para la validación del cuestionario sobre CLIMA ORGANIZACIONAL, se usó el Alfa de CronBach el cual arrojó el resultado siguiente: Clima organizacional en docentes de la Institución educativa primaria y secundaria Santamaria del Amazonas, Punchana – 2020.

La confiabilidad de 9 ítems que evalúan el instrumento sobre **CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA I.E.P.S.M. “Sta. MARIA DEL AMAZONAS”, PUNCHANA – 2023**. Según Herrera (1998) donde el valor va de 0,53 a 1. Nos da como resultado de un ALFA DE CRONBACH y validado la variable, sus dimensiones y sus indicadores, arrojó 0.911 ubicándose en el rango cuantitativo 0,72 a 0,99 y cualitativo de Excelente Confiabilidad lo que permite aplicar el instrumento en la muestra del presente estudio.



UNIVERSIDAD
CIENTÍFICA
DEL PERÚ

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y
HUMANIDADES
PROGRAMA ACADÉMICO DE
EDUCACIÓN

SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN Y APROBACIÓN DEL INFORME FINAL DE TESIS
PARA OPTAR EL

TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN EDUCACIÓN

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

Dr. Luis Ronald RUCOBA DEL CASTILLO

Bremner Kennedy Eider García Da Silva

Me dirijo a usted para solicitarle la inscripción y aprobación de mi anteproyecto de tesis
titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA I.E.P.S.M.
“Sta. MARIA DEL AMAZONAS”, PUNCHANA – 2023.**

Para lo cual adjunto a la presente:

- ✓ Boleta de pago
- ✓ Cuatro (4) copias del Informe Final de Tesis:

X

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

San Juan Bautista, 07 de Agosto de 2023

Bremner Kennedy Eider García Da Silva
DNI N°

**CARTA DE ACEPTACIÓN DE
ASESORAMIENTO DEL INFORME FINAL DEL
TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO
EN EDUCACIÓN**

Mgr. CECILIA RIOS PEREZ Docente a tiempo completo de la Facultad de EDUCACIÓN Y HUMANIDADES de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ, identificado con D.N.I. N° 05381320, me comprometo a asesorar el Informe Final del Trabajo de Suficiencia Profesional de:

BREMNER KENNEDY EIDER GARCIA DA SILVA DNI

cuyo título es: **CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA I.E.P.S.M. “Sta. MARIA DEL AMAZONAS”, PUNCHANA – 2023.**

San Juan Bautista, 07 de Agosto de 2023



CECILIA RIOS PEREZ
D.N.I. N° 05381320