

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación



Una Institución Adventista

**Relación entre el clima institucional y el
desarrollo personal, en los docentes
de la Asociación Educativa
Adventista, Puno, 2016**

Tesis

Presentada para optar el Grado Académico de Maestra en Educación
con mención en Administración Educativa

Por:

Eddy Luz Quispe Maquera

Lima, enero de 2018

Área temática: Educación general

Línea de investigación – UpeU: Investigación sobre factores psicológicos en el entorno educativo.

Ficha catalográfica:

Quispe Maquera, Eddy Luz

Relación entre el clima institucional y el desarrollo personal, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016/ Autora: Eddy Luz Quispe Maquera.

Asesor: Dr. Salomón Vásquez Villanueva. Lima, 2016.

96 páginas: anexos, tablas.

Tesis (Maestría), Universidad Peruana Unión. Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación. Escuela de Posgrado, 2017.

Incluye referencias y resumen.

Campo del conocimiento: Educación.

1. Clima institucional. 2. Desarrollo personal. 3. Satisfacción personal. 4. Seguridad personal

Relación entre el clima institucional y el desarrollo personal, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016

TESIS

Presentada para optar el Grado Académico de Maestra en Educación con
mención en Administración Educativa


JURADO DE SUSTENTACIÓN


Mg. Jorge Luis Reyes Aguilar
Presidente


Mg. Ethel Altez Ortiz
Secretaria


Dr. Salomón Vázquez Villanueva
Asesor


Mg. Luz Maria Regalado Troncoso
Vocal


Mg. Marcos Enrique Meza Gómez
Vocal

Lima, 19 de enero de 2018

ANEXO 07 DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DE LA TESIS

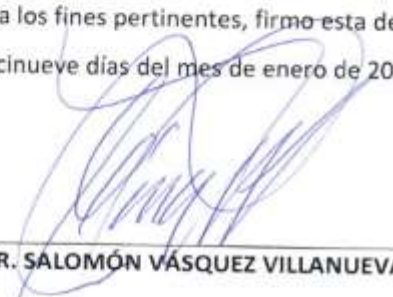
Yo, **DR. SALOMÓN VÁSQUEZ VILLANUEVA**, identificado con DNI N° 10169495, dictaminador y asesor de la UPG Ciencias Humanas y Educación de la Universidad Peruana Unión;

DECLARO:

Que la tesis titulada: *Relación entre el clima institucional y el desarrollo personal, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016*, constituye la memoria que presenta **EDDY LUZ QUISPE MAQUERA**, para obtener el grado académico de Maestro en Educación con mención en Administración Educativa, cuya tesis ha sido desarrollada en la Universidad Peruana Unión con mi asesoría.

Asimismo, dejo constancia de que las opiniones y declaraciones registradas en la tesis son de entera responsabilidad del autor. No comprometen a la Universidad Peruana Unión.

Para los fines pertinentes, firmo esta declaración jurada, en la ciudad de Ñaña (Lima), a los diecinueve días del mes de enero de 2018.



DR. SALOMÓN VÁSQUEZ VILLANUEVA

Asesor

DEDICATORIA

A mi esposo, con mucho amor.

A mis hijos, en la ternura de su vida

AGRADECIMIENTOS

A Dios, Supremo Hacedor del mundo, por su gracias y amor.

A la Universidad Peruana Unión, por su enseñanza y calidad profesional de sus docentes.

A mi asesor, Dr. Salomón Vásquez Villanueva, por su permanente asesoría y acompañamiento durante el desarrollo de la tesis.

A los dictaminadores, por su calidad profesional y por sus orientaciones precisas, oportunas y valederas.

CONTENIDO

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTOS	vi
CONTENIDO	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT.....	xii
CAPÍTULO I.....	1
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1. Planteamiento y descripción de la situación problemática	1
1.1. De la situación problemática del clima institucional	1
1.2. De la situación problemática del desarrollo personal	3
2. Formulación de problemas.....	4
2.1. Problema general.....	4
2.2. Problemas específicos	4
3. Objetivos de la investigación	5
3.1. Objetivo general	5
3.2. Objetivos específicos	5
4. Hipótesis de la investigación.....	6
4.1. Hipótesis general	6
4.2. Hipótesis derivadas.....	6
5. Operacionalización de variables	7
6. Justificación de la investigación	10

6.1. Justificación investigativa.....	10
6.2. Justificación social.....	10
CAPÍTULO II	11
BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN.....	11
1. Antecedentes.....	11
1.1. A nivel nacional	11
1.2. A nivel internacional.....	12
2. Marco histórico	13
2.1. Del clima institucional	13
2.2. Del desarrollo personal.....	15
3. Marco filosófico	16
4. Marco teórico.....	18
4.1. Clima institucional.....	18
4.1.1. Concepciones sobre el clima institucional.....	18
4.1.2. Enfoques del clima institucional	20
4.1.3. Modelos del clima institucional	21
4.1.4. Variables del clima institucional.....	21
4.1.5. Tipos de clima	23
4.1.6. Importancia del clima institucional	24
4.1.7. Funciones del clima institucional.....	25
4.1.8. Teorías sobre el clima institucional	25
4.1.9. El liderazgo y el clima institucional	26
4.2. Desarrollo personal.....	27
4.2.1. Significación del desarrollo personal.....	27

4.2.2.	Dimensiones del desarrollo personal	29
4.2.3.	Desarrollo y formación profesional	29
4.2.4.	Teorías relacionadas con el desarrollo personal	31
CAPÍTULO III		33
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		33
1.	Tipo de estudio.....	33
2.	Diseño de estudio	33
3.	Población de Estudio	35
4.	Muestra	35
5.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	35
6.	Instrumentos	36
7.	Método de análisis de datos.	36
CAPÍTULO IV		37
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		37
1.	Descripción de los datos demográficos.....	37
2.	Prueba de normalidad del clima institucional y el desarrollo personal.....	40
3.	Prueba de correlación del clima institucional y desarrollo personal	41
4.	Prueba de normalidad del clima institucional y la apertura personal	42
5.	Prueba de correlación entre el clima el clima institucional y la apertura personal ..	42
6.	Prueba de normalidad del clima institucional y la responsabilidad personal	43
7.	Prueba de correlación entre el clima institucional y la responsabilidad personal ...	44
8.	Prueba de normalidad del clima institucional y la congruencia personal	45
9.	Prueba de correlación entre el clima institucional y la congruencia personal	46
10.	Prueba de normalidad del clima institucional y la satisfacción personal	47

11. Prueba de correlación entre el clima institucional y la satisfacción personal	48
12. Prueba de normalidad del clima institucional y la seguridad personal	49
13. Prueba de correlación entre el clima institucional y la seguridad personal	50
14. Prueba de normalidad del clima institucional y la cercanía	51
15. Correlación entre el clima institucional y la cercanía	52
Discusión de resultados	53
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	55
Conclusiones	55
Recomendaciones	58
REFERENCIAS	59
ANEXOS.....	64
CUESTIONARIO DE VALORES INTERPERSONALES DE GORGON (SIV)	64
ESCALA DE ENTORNO FAMILIAR.....	67
MATRIZ INSTRUMENTAL	71
MATRIZ DE CONSISTENCIA	72
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	74
INSTRUMENTO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL.....	77
EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA.....	77
INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESARROLLO HUMANO	81
VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS.....	83

RESUMEN

El estudio se realizó con el propósito de determinar en qué medida el clima institucional se relaciona con el desarrollo personal, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016, en una muestra de 268 docentes, determinados de nueve instituciones educativas, mediante el tipo descriptivo, correlacional y vertical.

Entre sus resultados, se presenta la relación entre el clima institucional y la satisfacción personal, cuyo coeficiente de correlación de Spearman es 0,063 y un p valor de 0,303 ($p \text{ valor} > 0.05$); se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe relación significativa entre el clima institucional y la satisfacción personal en los docentes de la referida. Además, se observa que la relación entre las variables de estudio es directa; a mejor clima institucional, mejor será la satisfacción personal.

En conclusión, existe relación significativa entre el clima institucional y la seguridad personal en los docentes, cuya relación de las variables es directa; es decir, a mejor clima institucional, mejor será la seguridad personal.

Palabras Clave: Clima institucional, Desarrollo personal, Satisfacción personal, Seguridad personal.

ABSTRACT

The study was conducted with the purpose of determining to what extent the institutional climate is related to personal development, in the teachers of the Adventist Educational Association, Puno, 2016, in a sample of 268 teachers, determined from nine educational institutions, through the descriptive, correlational and vertical type.

Among its results, the relationship between institutional climate and personal satisfaction is presented, whose Spearman correlation coefficient is 0.063 and p value is 0.303 ($p \text{ value} > 0.05$); The null hypothesis is accepted, that is, there is no significant relationship between the institutional climate and the personal satisfaction of the aforementioned teachers. In addition, it is observed that the relationship between the study variables is direct; the better institutional climate, the better the personal satisfaction.

In conclusion, there is a significant relationship between the institutional climate and personal safety in teachers, whose relationship of variables is direct; that is, the better the institutional climate, the better the personal security.

Key words: institutional climate, personal development, personal satisfaction, personal security.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1. Planteamiento y descripción de la situación problemática

1.1. De la situación problemática del clima institucional

Las instituciones educativas están expuestas a un determinado clima institucional indudablemente. Los participantes en una institución educativa son sujetos protagonistas quienes se desarrollan en un escenario caracterizado por el servicio educativo, son los directos, los docentes, los alumnos, los padres de familia y la comunidad. Estos protagonistas son totalmente heterogéneos, son diversificados, por la educación, por la cultura, por la idiosincrasia, por la región, por la familia, por los mismos intereses, por las labores desempeñadas, por las lenguas, por las creencias, por las posiciones políticas. En este contexto son muy importantes el liderazgo, el clima organizacional, también las relaciones humanas, la presencia de estos evitan los conflictos y la deshumanización, especialmente en países muy heterogéneos (Cabezudo Ríos and García Panaijo, 2016)

Frente a los problemas generados por el clima institucional, la comunicación organizacional juega un papel muy importante, decisivo sobre los criterios, las capacidades, las decisiones y los comportamientos de las personas (Céspedes Correa, 2017). La diversidad repercute sobre el clima organizacional. En este sentido, las instituciones educativas presentan un clima organizacional variado, complicado, difícil de la convivencia, por la diversidad de intereses de los docentes. Inclusive los horarios

determinan los climas institucionales, los niveles de la educación. Los profesores del nivel inicial contribuyen de manera diferente para el clima institucional, sucede lo mismo con los docentes del nivel de educación primaria; se encuentra una situación semejante con los docentes del nivel secundario. Cada nivel interviene de modo diferente para la contribución del clima organizacional.

La existencia de múltiples protagonistas en una institución escolar (profesores, alumnos, apoderados, auxiliares, inspectores, directivos, etc.) hace que el clima pueda ser abordado desde distintos enfoques y que podamos encontrar una gran variedad de opiniones, percepciones y, como consecuencia de ello, diversidad en los instrumentos de medida (Rodríguez Mantilla and Fernández Díaz, 2015, p. 74)

En nuestro medio, la realidad a nivel del trato laboral y las condiciones laborales no son adecuadas; ya que uno de los indicadores peor evaluados dentro de los diagnósticos organizaciones es el trato recibido ya sea por el jefe o en ocasiones entre colaboradores, siendo la comunicación el punto clave para este tipo de resultados (Céspedes Correa, 2017)

¿Cuál es la realidad de las instituciones educativas en relación con el clima organizacional? ¿Qué características tiene?

Durante los últimos años se ha cuestionado el accionar de los docentes en instituciones públicas y privadas debido a los resultados y procesos de aprendizaje que se imparten en la escuela y sumándole a ello los resultados encontrados en las evaluaciones nacionales e internacionales que se han llevado a cabo, en las que participa nuestro país (Contreras Davila, 2017).

En las instituciones educativas, el clima no favorece el trabajo, genera una relación muy poco amigable, es bastante observado y cuestionado. En realidad, en el Perú y en América Latina ha generado perturbaciones, las cuales son sociales, políticas, educativas, financieras, repercutiendo además sobre la educación en todos los niveles, la cual es deficiente e insegura (Ponte Marchena, 2017).

1.2. De la situación problemática del desarrollo personal

Es necesarios el desarrollo personal del docente. Se requiere que el docente tenga competencias desarrolladas; caso contrario, los aprendizajes de los estudiantes serán perjudicados, disminuidos; también las relaciones interpersonales. El profesor debe conducir al alumno hacia la capacidad de crítico, significativo, además creativo; es decir, el docente requiere un desarrollo académico, profesional, estratégico, metodológico (Muelas Plaza, 2014). En relación con el desarrollo personal de los docentes, se necesita en los mismos, conocimiento científico, información sobre la sociedad actual, producción de nuevos conocimientos, una información científica avanzada, moderna, conectada a la civilización (Barzaga Sablón, Pisco Sornoza, and Pico Flores, 2017).

Por otro lado, el docente requiere el desarrollo de habilidades: “el autoconcepto, la autoestima y el control interno; procesos cognitivos como las atribuciones relacionadas con el logro, el juicio moral, la obtención de valores y la capacidad para considerar el punto de vista del otro y procesos afectivos como la empatía” (Alonso, 2017). En el docente se perciben las marcas personales: fidelidad, lealtad, competición, calidad, asociaciones poderosas, el valor auténtico, relaciones con el entorno social: próximo y lejano, resolución de conflicto, capacidad comunicativa, altos niveles de creatividad, dominio de idiomas, puntualidad, liderar equipos, saber escuchar, etc. (García, 2017).

Las personas y los profesionales se encuentran en un mismo universo, pero divididos, debido al desarrollo personal de cada quien. Se ha descuidado mucho el desarrollo personal en la dimensión de las redes sociales; este desarrollo personal

significa romper los paradigmas, las brechas generacionales; significa alfabetizar a las generaciones ya avanzadas. Significa conectarse con las nuevas tecnologías. Esta es una realidad latente, de preocupaciones mayores para las instituciones educativas y no educativas; de manera particular y exclusiva para los estados, los cuales buscan y se preocupan para lograr un desarrollo personal de todos sus habitantes (Bolaños Sánchez, 2017). El docente debe recibir una preparación constante, continua, permanente, con el propósito de generar desarrollo personal, fortalecimiento y redefinición (Fonseca Montoya, Hernández Louhau, and Forgas Brioso, 2017). La preocupación por la formación docente es evidente, contante, debido a la necesidad de transformar la sociedad, la educación, los aprendizajes, las conductas de los hombres, arribando hacia un excelente desarrollo personal (Peña Ramírez, Gamboa Graus, Díaz Castillo, and Parra Rodríguez, 2017).

2. Formulación de problemas

2.1. Problema general

La interrogante que se plantea es: ¿en qué medida el clima institucional se relaciona con el desarrollo personal, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016?

2.2. Problemas específicos

¿En qué medida el clima institucional se relaciona con la apertura personal, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016?

¿En qué medida el clima institucional se relaciona con la responsabilidad personal, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016?

¿En qué medida el clima institucional se relaciona con la congruencia personal, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016?

¿En qué medida el clima institucional se relaciona con la satisfacción personal, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016?

¿En qué medida el clima institucional se relaciona con la seguridad personal, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016?

¿En qué medida el clima institucional se relaciona con la cercanía en las relaciones, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016?

3. Objetivos de la investigación

3.1. Objetivo general

Determinar en qué medida el clima institucional se relaciona con el desarrollo personal, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016.

3.2. Objetivos específicos

Determinar en qué medida el clima institucional se relaciona con la apertura personal, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016.

Determinar en qué medida el clima institucional se relaciona con la responsabilidad personal, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016.

Determinar en qué medida el clima institucional se relaciona con la congruencia personal, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016.

Determinar en qué medida el clima institucional se relaciona con la satisfacción personal, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016.

Determinar en qué medida el clima institucional se relaciona con la seguridad personal, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016.

Determinar en qué medida el clima institucional se relaciona con la cercanía en las relaciones, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016.

4. Hipótesis de la investigación

4.1. Hipótesis general

El clima institucional se relaciona con el desarrollo personal, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016.

4.2. Hipótesis derivadas

El clima institucional se relaciona con la apertura personal, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016.

El clima institucional se relaciona con la responsabilidad personal, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016.

El clima institucional se relaciona con la congruencia personal, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016.

El clima institucional se relaciona con la satisfacción personal, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016.

El clima institucional se relaciona con la seguridad personal, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016.

El clima institucional se relaciona con la cercanía en las relaciones, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016.

5. Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Definición instrumental	Definición operacional
Variable predictora: Clima institucional	Procesos	1,2,3,4,5,6,7,8,9	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 9 y 45 puntos. A mayor valor, un mayor concepto incremental de procesos 1) Muy en desacuerdo (1 punto) 2) En desacuerdo (2 puntos) 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos) 4) De acuerdo (4 puntos) 5) Muy de acuerdo (5 puntos)
	Infraestructura	10,11,12,13,14,15,16,17	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 8 y 40 puntos. A mayor valor, un mayor concepto incremental de Infraestructura 1) Muy en desacuerdo (1 punto) 2) En desacuerdo (2 puntos) 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos) 4) De acuerdo (4 puntos) 5) Muy de acuerdo (5 puntos)
	Participación en la toma de decisiones	18,19,20,21,22,23,24,25	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 8 y 40 puntos. A mayor valor, un mayor concepto incremental de participación en la toma de decisiones 1) Muy en desacuerdo (1 punto) 2) En desacuerdo (2 puntos) 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos) 4) De acuerdo (4 puntos) 5) Muy de acuerdo (5 puntos)
	Relaciones interpersonales	26,27,28,29,30,31,32,33,34	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 9 y 45 puntos. A mayor valor, un mayor concepto incremental de relaciones interpersonales 1) Muy en desacuerdo (1 punto) 2) En desacuerdo (2 puntos) 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos) 4) De acuerdo (4 puntos)

			5) Muy de acuerdo (5 puntos)
	Compensación/ reconocimiento	35,36,37,38,39,40,41,42,43,44,45, 46,47,48,49,50,51,52,53,54,55	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 21 y 105 puntos. A mayor valor, un mayor concepto incremental de compensación 1) Muy en desacuerdo (1 punto) 2) En desacuerdo (2 puntos) 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos) 4) De acuerdo (4 puntos) 5) Muy de acuerdo (5 puntos)
Variable criterio: Desarrollo personal	Apertura personal	4,8,10, 19, 36,38, 42, 48, 50, 55	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 10 y 40 puntos. A mayor valor, un mayor concepto incremental de apertura personal 1) Nunca (1 punto) 2) A veces (2 puntos) 3) Con frecuencia (3 puntos) 4) Siempre (4 puntos)
	Responsabilidad personal	3,5,6,9,16,17,18,24,34,41,54	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 11 y 44 puntos. A mayor valor, un mayor concepto incremental de responsabilidad personal 1. Nunca (1 punto) 2. A veces (2 puntos) 3. Con frecuencia (3 puntos) 4. Siempre (4 puntos)
	Congruencia personal	1,2,13,16,31,37,39,44	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 7 y 28 puntos. A mayor valor, un mayor concepto incremental de congruencia personal 1. Nunca (1 punto) 2. A veces (2 puntos) 3. Con frecuencia (3 puntos) 4. Siempre (4 puntos)
	Satisfacción personal	14,15,21,25,32,33,35,40,43,4 6,49,53	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 12 y 48 puntos. A mayor valor, un mayor concepto incremental de satisfacción personal 1. Nunca (1 punto)

			<ul style="list-style-type: none"> 2. A veces (2 puntos) 3. Con frecuencia (3 puntos) 4. Siempre (4 puntos)
	Seguridad personal	11,14,21,26,29,30,33,35,39,40,45,47,49,51,52,53	<p>La sumatoria a obtener tiene un valor entre 16 y 64 puntos. A mayor valor, un mayor concepto incremental de seguridad personal</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Nunca (1 punto) 2. A veces (2 puntos) 3. Con frecuencia (3 puntos) 4. Siempre (4 puntos)
	Cercanía en las relaciones	4,7,8,12,19,20,22,23,27,28,42,48,55	<p>La sumatoria a obtener tiene un valor entre 15 y 60 puntos. A mayor valor, un mayor concepto incremental de seguridad personal</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Nunca (1 punto) 2. A veces (2 puntos) 3. Con frecuencia (3 puntos) 4. Siempre (4 puntos)

6. Justificación de la investigación

6.1. Justificación investigativa

Realizar una investigación sobre el clima institucional significa examinar las interrelaciones de los sujetos de una institución educativa, con el propósito de establecer qué hacer con las personas quienes generan los climas positivos y negativos. El estudio permite conocer los factores de violencia, los factores de los conflictos, los factores de las divisiones, los factores de las alteraciones. El estudio permite establecer estrategias para construir un clima institucional agradable, confiable, satisfactorio, placentero. Permite entender la fuente de los males y los conflictos.

6.2. Justificación social

Esta investigación permite desarrollar un enfoque social sobre el clima institucional. Para saber cuánto el comportamiento humano afecta el clima institucional. Permite conocer y explicar cuáles son los factores que determinan los comportamientos de las personas en una institución educativa.

CAPÍTULO II

BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN

1. Antecedentes

1.1. A nivel nacional

Con el objetivo de “determinar la relación que existe entre el Liderazgo y Clima Organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario de las comunidades shipibas en el 2015”, Cabezudo Ríos y García Panaijo (2016) realizan su estudio con un enfoque cuantitativo, de tipo básico, de nivel correlacional, usando método descriptivo y un diseño descriptivo y correlacional, en una muestra de 42 docentes, adscritos en instituciones educativas shipibas, del nivel primario. Se utilizaron estadísticos descriptivos e inferenciales; llegan a la conclusión de que ambas variables tienen “una relación directa y significativa media”.

Contreras Davila (2017) atiende su investigación con el objetivo de “determinar la relación entre el liderazgo directivo y clima organizacional en docentes de instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres”, corresponde a un diseño no experimental, correlacional, transversal, realizado en una muestra de 180 docentes, determinada mediante un muestreo no probabilístico, de tipo censal. Se usaron dos instrumentos: Escala de liderazgo directivo y Escala de clima organizacional. Las relaciones de las variables fueron significativas, cuyo valor de rho es 0,965, también las relaciones entre las variables revelan que los hombres tienen 0,923 de relación; en cambio, las mujeres un 0,693. El nivel del

liderazgo directivo es alto: 75,6%; el clima organizacional también es alto: 78,9%. “representado por un 78,9%. “Se concluye que existe relación significativa directa alta entre el liderazgo directivo y clima organizacional”.

Por su parte, Feliciano Yucra (2017) atiende el objetivo de su investigación: “determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la participación de la gestión en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa de la provincia de Arequipa – UGEL Norte, 2016”. Para la evaluación se han considerado dos instrumentos: uno para el clima organizacional y otros para el desempeño docente. Ha llegado a la conclusión de que ambas variables tienen una relación positiva.

Flores Vásquez (2017) también estudia la gestión del director y el clima organizacional, cuyo objetivos es “demostrar la relación de la gestión del director y el clima organizacional en las instituciones educativas públicas de la red 19 de la UGEL O6 ATE – 2014”, en un diseño no experimental, transversal, correlacional, cuya población fue 293 docentes, de los cuales fueron aleccionados 166, quedando en la condición de muestra. En conclusión, dicha variables presentan una relación positiva, altamente significativa.

1.2. A nivel internacional

Por su parte, Bermúdez-Aponte, Pedraza Ortiz, and Rincón Rivera (2015) trabajan el clima organizacional en universidad de Bogotá. Buscan el objetivo de caracterizar el clima organizacional, mediante un enfoque cualitativo, es descriptivo, se hace un análisis con una visión del conjunto, cuyos hallazgos fueron clasificados en “cuatro categorías: académica, socio- afectiva, administrativa y ética”. En esta investigación, se concluye “que el clima organizacional universitario es el conjunto de factores tangibles (infraestructura, recursos,

etc.) e intangibles (valores, relaciones interpersonales, situaciones, etc.), que se viven a diario en la universidad” (p. 1).

Naranjo Herrera, Paz Delgado, and Marín Betancur (2015) responden y trabajan el objetivo: “determinar procesos de intervención del clima organizacional en la Institución prestadora de servicios de salud (IPS) de la Universidad Autónoma de Manizales. Para esto se realiza un estudio descriptivo, transversal y observacional” (p. 106), en un universo de 84 trabajadores activos, con el propósito de medir el clima organizacional, se utilizó un instrumento proporcionado por la OPS. Concluyen que el clima organizacional en dicha institución es poco satisfactorio.

Niebla Moreno and Ibarra Aguirre (2017) estudian el liderazgo directivo femenino, también el clima organizacional. Para recabar la información se utilizaron dos instrumentos: uno se aplicó a la directora, con el propósito de medir su auto percepción, el otro fue aplicado a los docentes, cuyo propósito fue generar resultados sobre su auto percepción sobre el liderazgo de la directora. También se utilizó una encuesta para evaluar el clima organizacional. En sus resultados, ella se percibe relacionada; en cambio, los profesores la perciben con orientación a dirigir, además el clima no es óptimo. Se recomienda darles mayores oportunidades a las mujeres, con más libertad.

2. Marco histórico

2.1. Del clima institucional

Los estudios sobre el clima organizacional son iniciados por 1951, con las investigaciones de Lewin, para quien la persona revela sus comportamientos laborales, de acuerdo con las características personales, el clima laboral y los elementos de la institución.

Felicino Yucra (2017). Por la década de los ochenta, Méndez Álvarez (2006) elabora una herramienta para medir el clima organizacional, en el medio colombiano, estableciendo además una línea de investigación sobre el tema referido, abordando además la teoría de las relaciones humanas.

El clima organizacional ha sido objeto de estudio, cuyos estudios se inician en Estados Unidos, por la década de 1960, dichos trabajos pertenecen a Forehand, Gilmer (1964), enfocados a estudiar las variaciones ambientales y comportamiento organizacional (Chiavenato, 2006, en Flores Vásquez, 2017). Por su parte, Feliciano Yucra (2017) considera que “la fundamentación teórica básica sobre el clima organizacional” se inicia con los estudios de Lewin (1951), quien entiende que el comportamiento de la persona depende de sus características personales y de la forma como “percibe su clima de trabajo y los componentes de la organización”.

Durante la década de los sesenta, llegaron al escenario los trabajos de Likert (1961), posteriormente de Katz y Kahn (1960), quienes enfatizaron el aspecto humano en las instituciones; para ellos, no solamente importa los resultados y la eficacia, también estudiaron los efectos sobre el personal, cuyas consecuencias dependen de la atmósfera y el clima de la organización. El primero concibe que el clima es una percepción sobre la institución, también sobre sus componentes. Posteriormente, dos investigadores; es decir, Litwin y Stringer (1968) abordan el clima organizacional en los términos de efectos subjetivos, generados por los sistemas formales, también por los estilos de los líderes y administradores, sin dejar al margen los factores ambientales, cuyos efectos se revelan en los valores, actitudes, motivaciones, creencias (Felicino Yucra, 2017).

2.2. Del desarrollo personal

Las primeras promociones de los docentes con los títulos de Maestro, se registran por los años de 1996-97, buscando el desarrollo profesional docente y el trabajo colaborativo, cuyas TIC dejan las posibilidades mayores de crecimiento y desarrollo del docente (Salinas, 1998).

La historia no se precisa. Incluso queda una situación incierta, porque indistintamente se menciona desarrollo educativo, en un ámbito de condiciones socioeconómicas, de condiciones culturales externas al sistema educativo. Entre los años cincuenta y ochenta, la investigación fue reforzada, privilegiándose, además, en torno de la calidad de la educación y el desempeño profesional del maestro” (Valdés Veloz, 2000).

Este párrafo se inicia con la referencia a uno de los sujetos de la acción educativa: el maestro, protagonista sustantivo del proceso enseñanza aprendizaje. A revés de la historia, este protagonista ha recibido las denominaciones: docente, maestro, profesor, en el contexto de la formación de los seres humanos (Saavedra Rey, 2008).

Por 1997, aparece publicado el artículo titulado “The Brand Called You”, cuyo autor es Tom Peters, un gran experto en marketing, quien fue el primero en hacerse presente en el espacio de la investigación sobre el concepto de personal branding, también conocido con la denominación de marca personal. La publicación fue registrada en la revista *Fast Company*. Se argumenta que todas las personas son jefes de sus propias empresas, cuyo nombre es: “Yo S.L.” (García, 2017).

3. Marco filosófico

El espacio y el territorio por donde recorría Jesús eran inmensos, por sus áreas y por sus pobladores. Con mucha frecuencia se encontraba con los fariseos, quienes eran entendidos e intérpretes de la ley. Uno de los encuentros es presentado mediante el registro bíblico:

Y uno de ellos, intérprete de la ley, preguntó por tentarle, diciendo: Maestro, ¿cuál es el gran mandamiento en la ley? Jesús le dijo: Amarás al Señor tu Dios con todo tu corazón, y con toda tu alma, y con toda tu mente. Este es el primero y grande mandamiento. Y el segundo es semejante: Amarás a tu prójimo como a ti mismo. De estos dos mandamientos depende toda la ley y los profetas” (San Mateo 22: 35-40)

En el contexto del clima organizacional o institucional, ¿qué significa “Amarás a tu prójimo como a ti mismo”? Significa respeto, consideración, valoración, aceptación, confianza, piedad, compasión, tolerancia. En realidad, si una persona se respeta a sí misma respeta a las demás, respeta los pensamientos, las costumbres, los hábitos, los comportamientos de los demás.

La consideración es plena, jamás parcial; la completa une, la parcial desune, divide. La valoración a las demás personas permite acercarse a las demás, facilita la cercanía y el diálogo; la valoración aproxima y fecunda las buenas relaciones. Son necesarias la confianza, la piedad y la compasión; sin confianza no se llega a ningún sitio, vitaliza a las personas; la piedad y la compasión sensibilizan, dejan la humanidad y la sensibilidad social en las personas.

Quien practica el respeto, consideración, valoración, aceptación, confianza, piedad, compasión y tolerancia, deja en todos los espacios y tiempos un clima familiar, social e institucional fructífero, productivo, satisfactorio; totalmente alejados del “adulterio,

fornicación, inmundicia, lascivia, idolatría, hechicerías, enemistades, pleitos, celos, iras, contiendas, disensiones, herejías, envidias, homicidios, borracheras, orgías, y cosas semejantes a estas, de las iras, las rencillas, las envidias” (Gálatas 5: 20 y 21).

Las instituciones reflejan los comportamientos de los hombres, la educación, la instrucción y los aprendizajes de los mismos, los cuales proceden de la educación recibida en la casa, de la familia más próxima. Esto suma para el clima institucional.

El clima lo determinan los sujetos, jamás los objetos. Es decir, el clima institucional siempre depende de los sujetos, de las personas, quienes trabajan y la conforman la institución y las organizaciones. ¿Qué clima institucional se esperaría de los “hombres amadores de sí mismos, avaros, vanagloriosos, soberbios, blasfemos, desobedientes a los padres, ingratos, impíos, sin afecto natural, implacables, calumniadores, intemperantes, crueles, aborrecedores de lo bueno, traidores, impetuosos, infatuados, amadores de los deleites más que de Dios, que tendrán apariencia de piedad, pero negarán la eficacia de ella”? (2 Timoteo 3: 2-5).

En torno del desarrollo personal, ¿qué decir en el contexto bíblico? El relato bíblico revela que “creó Dios al hombre a su imagen, a imagen de Dios lo creó; varón y hembra los creó. Y los bendijo Dios, y les dijo: Fructificad y multiplicaos; llenad la tierra, y sojuzgadla, y señoread en los peces del mar, en las aves de los cielos, y en todas las bestias que se mueven sobre la tierra” (Génesis 1: 26 y 27).

Es decir, Dios lo creó perfecto, sin necesidad alguna. Al hombre, después de su creación, no le faltaba nada. Tenía todo. Dios le había llenado de bendiciones y de poder sobre la naturaleza; sería el soberano sobre el resto de la creación. Aunque se le había determinado ciertas limitaciones, él quedaría completo, seguro y con gobierno. En este

sentido, la Palabra de Dios registra: “Y vio Dios todo lo que había hecho, y he aquí que era bueno en gran manera” (Génesis 1: 31).

4. Marco teórico

4.1. Clima institucional

4.1.1. Concepciones sobre el clima institucional

El clima institucional trabajado con otros conceptos: clima laboral, clima profesional, dependiendo de las instituciones donde sea abordado esta temática. Hartog-Cuentas (2015) aborda el clima laboral. Para ella, definir es una tarea ardua, por la diversidad de sus componentes y por la sensibilidad, cuyas definiciones son personalizadas, unívocas y precisas, cuyas variables son objetivas y subjetivas; por ejemplo, estructura organizacional, las normas, las políticas: variables objetivas; por otro lado, cordialidad, confianza, apoyo: variables subjetivas.

En este contexto, el clima laboral es “el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otras e influyen en el comportamiento de las personas que la conforman.” (Forehand y Gilmer, 1964, en Hartog-Cuentas, 2015, p. 22). Viene a ser la opinión del trabajador sobre la organización (Halpin y Crofts, 1962, en Hartog-Cuentas, 2015), también la constituyen los efectos percibidos de las actitudes, del sistema formal, del estilo administrativo, de las creencias, de los factores ambientales, de las motivaciones, de los valores (Beltrán y Bueno, 1995, en Hartog-Cuentas, 2015).

El clima laboral es percepción y opinión de las personas sobre la organización, institución donde labora (Dessler, 1979, en Hartog-Cuentas, 2015), el contexto

organizacional generando comportamientos, eficiencia para el trabajo, también satisfacción, interacción social (Goncalves, 1997; Méndez, 2006, en Hartog-Cuentas, 2015).

En el contexto de la educación,

el clima de una escuela está precisado por la apreciación que tienen los distintos agentes educativos respecto de las relaciones sociales que en ella se establecen y el marco en que se mueven. Por tanto, es factible estudiarlo desde las percepciones de los actores educativos: alumnos, maestros, padres, etc. En ellas se puede observar una tendencia a presentar elementos compartidos por todas las personas que conforman la institución educativa (Hartog-Cuentas, 2015, p. 24).

Por su parte, Hay Group (2012, en Cabezudo Ríos and García Panaijo, 2016) usa los términos: “clima organizativo”, “buen clima Organizativo”, en el sentido de “ausencia de elementos que impidieran el mejor desempeño de las personas en su puesto de trabajo” (p. 42). También es definido en términos de conjunto de apreciaciones de los trabajadores sobre el sistema organizacional (Rodríguez, 2005, en Cabezudo Ríos and García Panaijo, 2016); inclusive en términos de percepciones sobre los procedimientos, las políticas, las prácticas institucionales: formales e informales (Reichers y Schneider, 1990, en Cabezudo Ríos and García Panaijo, 2016).

Para Chiavenato (2004, en Cabezudo Ríos and García Panaijo, 2016), el clima organizacional tiene una referencia clara sobre el ambiente generado por los miembros en una institución, ligado a la motivación de los empleados. Depende de cómo se integran y cómo perciben las personas (Robbins, 2009, en Cabezudo Ríos and García Panaijo, 2016). Es la configuración de características organizacionales y personales, influye sobre el comportamiento, es un componente multidimensional (Brunet 1999, en Cabezudo Ríos and García Panaijo, 2016). Equivale a ambiente organizacional, atmósfera, también clima

organizacional, se vincula con los valores, aptitudes, actitudes, motivación (Cabezudo Ríos and García Panaijo, 2016).

Es percepción de los trabajadores (de los docentes, profesores) sobre la organización (institución educativa), sus actividades e interrelaciones desarrolladas en la misma, la relación entre las características de los docentes y de las instituciones (Palma, 2004, en Ponte Marchena, 2017). El clima organizacional o institucional está relacionado sustancialmente con la motivación, cuyo papel es muy importante para la conducta de sus miembros (Flores Vásquez, 2017). Para Feliciano Yucra (2017), el clima queda constituido por las percepciones compartidas sobre los procesos organizacionales: políticas, estilos de liderazgo, relaciones interpersonales, remuneración, entre otros. Quispe Fernández, Rodríguez, Arellano Cepeda, and Ayaviri Nina (2017), describe el clima organizacional en términos de propiedad del ambiente de la institución u organización, cuya descripción la realizan sus propios miembros.

4.1.2. Enfoques del clima institucional

Enfoque tipológico y enfoque dimensional. El *enfoque tipológico* considera el clima “una configuración total y macro, considera un “clima total”. Para el *enfoque dimensional*, el clima es una realidad compuesta, cuyas dimensiones son medibles. Comprende dos enfoques: enfoques dimensionales genéricos y enfoques dimensionales específicos. No queda al margen el *enfoque estructuralista*, llamado también objetivo, enfatiza las características de la institución (Cabezudo Ríos and García Panaijo, 2016). En este sentido, en las instituciones escolares, el clima es un “conjunto de características psicosociales, cuyos factores determinantes son personales, estructurales, funcionales (Granda, 2004; Maldonado, 2006, en Cabezudo Ríos and García Panaijo, 2016). Por su parte, el *enfoque*

subjetivo tiene de base la percepción y la opinión de los trabajadores; en este sentido, el clima es percepción y opinión de los trabajadores sobre la organización el cual labora (Granda, 2004; Maldonado, 2006, en Cabezudo Ríos and García Panaijo, 2016). *Enfoque de síntesis o integrado*, se consideran el enfoque objetivo y el enfoque subjetivo, cuyos factores ambientales: actividades, valores, motivación, creencias; este enfoque es más valioso (Cabezudo Ríos and García Panaijo, 2016).

4.1.3. Modelos del clima institucional

Entre otros, Modelo Hay/McBer, Modelo Great Place to Work. El primero fue desarrollado en la Empresa McBer, el liderazgo permite modificar los microclimas en la institución, generando efectos sobre la disposición y también sobre los resultados, mediante la motivación. El segundo modelo fue aplicado en Great Place to Work: centro de investigación y consultoría, ubicado en Estados Unidos, en 1980, encargado de la “medición, valoración e intervención sobre el clima y la cultura organizacional” (Cabezudo Ríos and García Panaijo, 2016).

4.1.4. Variables del clima institucional

Las variables: causales o independientes (estructura organizacional, administrativa, decisiones, reglas, entre otras; intermedias: procesos, motivación, rendimiento, comunicación, entre otras; finales: resultado o efecto de las anteriores: productividad, ganancia, gasto, pérdida, entre otras (Robbins, 1999; Tejada y Giménez, 2007, en Hartog-Cuentas, 2015). Por su parte, “Litwin y Stringer estipularon seis dimensiones: responsabilidad, estructura individual, riesgos y toma de decisiones, remuneración, apoyo al conflicto y tolerancia” (Hartog-Cuentas, 2015, p. 29).

Pritchard y Karasick (1973, en Hartog-Cuentas, 2015, p. 29) trabajaron las dimensiones: “autonomía, motivación, remuneración, rendimiento, flexibilidad, toma de decisiones, cooperación, apoyo, relaciones sociales, innovación”. Bowers y Taylor, por su parte en la Universidad de Michigan, destacaron “cinco dimensiones: apertura a cambios tecnológicos, comunicación, motivación, toma de decisiones y bienestar de los trabajadores” (Hartog-Cuentas, 2015, p. 29). Hartog-Cuentas (2015) trabajó las dimensiones: comunicación, satisfacción, confianza, participación. El clima institucional es pluridimensional, queda compuesto por diversas variables, las cuales son medibles y también pueden ser estudiadas (Cabezudo Ríos and García Panaijo, 2016). Para Maldonado (2006, en Cabezudo Ríos and García Panaijo, 2016), las dimensiones se relacionan con algunas características: comunicación, condiciones laborales, instrumento laboral, autorrealización, supervisión.

El clima organizacional tiene dimensiones entendidas en términos de características susceptibles, las cuales son medibles e influyen sobre los comportamientos, según Likert se consideran ocho dimensiones: los métodos de mando, características de las fuerzas motivadoras, características de los procesos de comunicación, características de los procesos de influencia, características de los procesos de toma de decisiones, características de los procesos de planificación, características de los procesos de control, objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento. Según Pritchard y Karasick, son once dimensiones: autonomía, conflicto y cooperación, relaciones sociales, estructura, remuneración, rendimiento, motivación, estatus, flexibilidad e innovación, centralización de la toma de decisiones, apoyo; para Litwin y Stinger, son nueve las dimensiones: estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos,

identidad; para Brunet son cuatro: autonomía individual, grado de estructura que impone el puesto, tipo de recompensa, consideración, agradecimiento y apoyo; para Bowers y Taylor son cinco: apertura a los cambios tecnológicos, recursos humanos, comunicación, motivación, toma de decisiones. Según Koys y Decottis, las dimensiones son: autonomía, cohesión/unidad, confianza, presión, respaldo/apoyo, reconocimiento, justicia / imparcialidad, innovación (Feliciano Yucra, 2017).

Chiang, Salazar y Núñez (2007, en Quispe Fernández et al. 2017) han trabajado el clima organizacional y sus siete dimensiones: comunicación interna, reconocimiento, relaciones interpersonales en el trabajo, toma de decisiones, entorno físico, compromiso y adaptación al cambio.

4.1.5. Tipos de clima

Entre otros, se menciona: autoritario, participativo consultivo. Es autoritario, si la dirección no entiende su autoridad con el sentido de servicio, alejando de los beneficios personales, se carece de confianza en los demás, especialmente en los subordinados, no participan todas en la toma de decisiones, la comunicación es vertical, existen amenazas, coacciones (Sverdlik, Clifton, Du Brin y Sisk ,1991, en Hartog-Cuentas, 2015). Corresponde a un clima laboral cerrado, cuyos trabajadores experimentan insatisfacción con su trabajo, también con la institución, generando dos tipos: autoritario explotador y autoritario paternalista (Hartog-Cuentas, 2015). En el autoritario explotador no existe confianza, comunicación, toma de decisiones colectivas, las condiciones son negativas; en el autoritario paternalista, las decisiones se toman en el alto nivel, aunque existe confianza en las dos partes, existen premios y castigos, así se produce la motivación (Brunet, 1997, en Hartog-Cuentas, 2015).

El clima participativo es abierto, las organizaciones son dinámicas, se logran las metas, queda la satisfacción de los trabajadores; es consultivo y participativo en grupo (Goncalves, 2000, en Hartog-Cuentas, 2015). En el consultivo, las decisiones son tomadas en el alto mando, se tiene confianza en los demás, se toman decisiones solamente en ciertos niveles bajos, se motiva mediante recompensa y castigos, el ambiente es más dinámico (Brunet, 1997, en Hartog-Cuentas, 2015). En el participativo en grupos, la confianza es plena en los subordinados, se toman decisiones en toda la institución, la comunicación es de ida y vuelta (Sverdlik et al., 1991, en Hartog-Cuentas, 2015).

4.1.6. Importancia del clima institucional

El clima organizacional tiene múltiples repercusiones, genera satisfacción laboral (Medina Rojas and Zanon Franco, 2016), permite la meta cognición de la institución, el aprendizaje institucional (Ossa Cornejo, Castro Rubilar, Castañeda Díaz, and Castro Rubilar, 2016).

El clima es un factor que incide sobre el logro de las metas, los objetivos, permite la mejora de los procesos, el éxito de las empresas, (Hartog-Cuentas, 2015), genera el sentido de pertenencia, compromiso, auto exigencia, respeto recíproco (Pinilla, 1982, en Hartog-Cuentas, 2015), reconocimiento a los trabajadores, potencia el trabajo en equipo, la camaradería (Drucker, 1999, en Hartog-Cuentas, 2015). Si existe conocimiento sobre el clima organizacional, se puede realizar retroalimentación sobre los procesos, generando además cambios planeados, permite comprobar que el clima institucional repercute sobre el comportamiento de los miembros, permite evaluar las fuentes de conflictos, iniciar y sostener los cambios, continuar el desarrollo de la institución (Cabezudo Ríos and García Panaijo, 2016).

4.1.7. Funciones del clima institucional

El clima institucional produce satisfacción laboral (Pecino-Medina, Mañas-Rodríguez, Díaz-Fúnez, López-Puga, and Llopis-Marín, 2015; Sánchez Murillo, Nieto Martínez, and Anzola Castillo, 2015), se relaciona con el Síndrome de Burnout y el perfil de personalidad en las organizaciones (Vizcarra, Llaja, Limo, and Talavera, 2015), al igual que la calidad humana influye en la gestión (Saker García, Guerra Muñoz, and Silvera Sarmiento, 2015), aleja el miedo de los trabajadores (Bedoya Dorado and García Solarte, 2016). El clima institucional u organizacional tiene varias funciones: permitir que los trabajadores se sientan importantes, valorado, necesarios, seguros, confiables, vinculados, sin obstáculos, con mejor comunicación en la institución, con expresión de mucha identidad con sentido de pertenencia (Feliciano Yucra, 2017). Mejora el desempeño docente (Borzellino, Mirabal, and Barrios, 2015; Durán Sánchez (2015); Cáceres, Gutiérrez Nieto, Briceño de Barrios, and Aranguren Zuleta, 2015; Varias Palacios, 2017). Es notoria de la influencia del clima institucional sobre el servicio educativo en las instituciones escolares (Bernal González, Pedraza Melo, and Sánchez Limón, 2015; Briones-Álvarez, 2017).

4.1.8. Teorías sobre el clima institucional

Teoría clásica

Se centra en relaciones estructurales de la institución, cuyos factores son humanos, muy importantes para el desarrollo de la organización, donde la motivación genera buen comportamiento y esperado desempeño laboral. Considera las dimensiones: Dimensión 1: satisfacción laboral, Dimensión 2: comunicación, Dimensión 3: Motivación (Flores Vásquez, 2017).

Teoría de campo de Lewin

El comportamiento depende del campo dinámico: la vida de la persona y el ambiente psicológico, cuyas necesidades humanas son: “fisiológicas, psicológicas y de autorrealización”; a esta teoría le corresponde la dimensión 4: Conflicto (Flores Vásquez, 2017).

4.1.9. El liderazgo y el clima institucional

Los estilos del liderazgo generan influencia sobre el clima organizacional en las instituciones educativa (Irigoin Edquén and Zenteno Montero, 2015). Para Cabezudo Ríos and García Panaijo (2016, p. ix) “existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y clima Organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario de las comunidades shipibas”. El liderazgo transformacional tiene una relación significativa con el clima organizacional (Oseda Gago, Chávez Epiquén, and Castro Paniaga, 2016).

Generalmente, el clima institucional en las instituciones educativas no es óptimo, debido a muchos y múltiples factores, cuyo resultado se debe al deficiente liderazgo directivo, desconectado de estrategias, de los objetivos y de las metas (Niebla Moreno and Ibarra Aguirre, 2017). El liderazgo directivo favorece el clima organizacional en las instituciones educativa (Alarcón Barrionuevo, 2017b; González Jaimes, 2017a), sin perder de vista el análisis de la cultura organizacional (Betancur Gutiérrez and Castrillón Zapata, 2017). El clima organizacional no queda al margen de un plan de sensibilización, especialmente en los docentes de las instituciones educativas, ambos tienen relación de influencia recíproca (Bazán Cortez, 2017).

4.2. Desarrollo personal

4.2.1. Significación del desarrollo personal

El desarrollo personal de los docentes, ¿qué significa? ¿Qué compromete, cuánto vale, para qué? ¿Cómo generar este desarrollo? El desarrollo personal implica las competencias del profesor, entendidas en los términos de habilidades, destrezas, capacidades, actitudes y aptitudes, valores, destrezas y recursos (Marchesi, 2007, en Muelas Plaza, 2014). Es decir, “las competencias suponen una combinación de habilidades prácticas, conocimientos, motivaciones, valores, actitudes, emociones y otros componentes sociales y de comportamiento que se conjugan para lograr una acción eficaz por parte del maestro” (Rifop, 2003, 2004, 2006, 2008, en Muelas Plaza, 2014, p. 186).

Para propiciar tal desarrollo en los estudiantes, es preciso que el profesor cuide especialmente su desarrollo personal, su equilibrio emocional y su integridad moral (CARR, 2005). Un profesor competente ha de disfrutar de una relativa satisfacción con y en su profesión. No es posible aspirar a una educación de calidad sin un estado de razonable bienestar personal. Presentar un adecuado equilibrio emocional, estar satisfecho con la profesión, buscando en todo momento la felicidad, es vital en un docente. Si un profesor está comprometido en promover el desarrollo personal de sus alumnos, necesita implicar a todas las dimensiones de su mente, como son las cognitivas, las emocionales y las morales (Muelas Plaza, 2014, p. 187).

Las competencias ganadas en el profesor deben ser: compromiso con la profesión, actividad con los alumnos, conocimiento de la materia y empleo de técnicas didácticas adecuadas, trabajo colaborativo con los colegas, pensamiento crítico y reflexivo, motivación e interés en la calidad, se dejar al margen los pilares de la educación: aprender a conocer, aprender a querer y sentir, aprender a hacer, aprender a hacer, aprender a convivir, aprender a ser (Muelas Plaza, 2014).

Por otro lado, “las habilidades básicas de desarrollo personal son una condición imprescindible a fomentar para conseguir que las personas con diversidad funcional puedan llevar una vida plena lo más normalizada posible bajo los principios de integración. Así, mejorando en la mayor medida posible su conducta, apariencia, experiencias, estatus y reputación” (Alonso, 2017, p. 119).

En realidad, las habilidades básicas de la persona, su conducta, también su apariencia y su estatus, inclusive su reputación, tienen que someterse a un proceso de cambio, de mejoramiento. Cuando esto haya cambiado recién se habla de desarrollo personal, cuyo proceso es complejo e indescriptible con claridad y objetividad, precisamente por su complejidad. El desarrollo personal compromete “el auto control, la autoestima y el control interno; procesos cognitivos como las atribuciones relacionadas con el logro, el juicio moral, la obtención de valores y la capacidad para considerar el punto de vista del otro y procesos afectivos como la empatía” (Alonso, 2017, p. 119).

Para García (2011, en Alonso, 2017, p. 207), con el propósito de lograr el desarrollo personal se debe “promover la autoestima a partir de cuatro componentes básicos: desarrollo de la conciencia de uno mismo, desarrollo del sentido de competencia, desarrollo de los propios dones y talentos, y sentirse amado y aceptado por la sociedad”.

De acuerdo con Brito Challa (en Bolaños Sánchez, 2017, p. 29), el desarrollo personal es "una experiencia de interacción individual y grupal, a través de la cual los sujetos que participan en ella desarrollan y optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones".

4.2.2. Dimensiones del desarrollo personal

Montes and Torres (2015) trabajan, en su estudio, ocho dimensiones: sociodemográfica, socioprofesional, conocimientos sobre el tema (Educación Especial y Desarrollo Personal y para la Convivencia), habilidades intrapersonales, habilidades interpersonales, aptitudinal habilidades didácticas, actitudinal disposición para aprender, aspectos generales.

4.2.3. Desarrollo y formación profesional

Desde 1990, el paradigma de la educación ha cambiado: el aprendizaje; es decir, la educación enfoca el aprendizaje de los estudiantes, quienes son sujetos activos y de atención centrada. Este enfoque cambia los focos de atención de los procesos (Venegas, Cardemil, Alvarez, and Fernández, 2003). La formación profesional es muy importante. Tiene un impacto poderoso sobre la sociedad y sobre la empresa, gracias al desarrollo de las competencias profesionales. Se reclama conocimiento científico en esta sociedad del conocimiento y de la información (Barzaga Sablón et al., 2017). En este sentido, la formación profesional aumenta las posibilidades de encontrar empleo seguro, acceso a puestos de trabajo, dejando la pobreza y la marginalidad, genera mayor productividad, mejores ingresos, crecimiento económico, desarrollo social, mejor desarrollo empresarial (Barzaga Sablón et al., 2017).

El proceso formativo de los docentes tiene mucha fuerza, busca el desarrollo de las competencias de los mismos, en el entendido de que la

competencia es pues un término integrador, organizador, potente y holista, tanto es así que en no pocos países hoy se erigen sistemas de formación por competencias, que propenden a la certificación de aprendizajes adquiridos en procesos de formación

continua y no pocas veces a la cualificación, desde las experiencias y competencias previas que ya posee el individuo (Fonseca Montoya, Hernández Louhau, and Forgas Brioso, 2017, p. 56).

Según Aguilar (2011, en Fonseca Montoya et al., 2017), las competencias de los docentes suponen sinergia, autonomía y proactividad, cuya sinergia es de actitudes y valores, de conocimientos, también de procedimientos y técnicas, con el propósito de realizar docencia caracterizada por la creatividad y la calidad, en un ámbito de responsabilidad encaminada hacia el desarrollo institucional y del entorno social.

La educación prepara para la enfrentar la vida. Es un proceso consustancial, una acción de orientación, en la cual se percibe la concurrencia de varios elementos: soluciones, alternativas, vías, métodos. El profesor debe ser capacitado para constituirse en un orientador social, generando un desarrollo profesional, personal, sexual, familiar (Peña Ramírez et al., 2017).

En los docentes, las competencias socio-afectivas son necesarias, muy importantes, especialmente para trabajar el desarrollo personal (Montes and Torres, 2015).

Se busca el desarrollo personal de los docentes, con el propósito de potenciarlos para lograr crecimiento y desarrollo en los mismos, las instituciones y el país, implica la búsqueda y selección de talentos. El desarrollo personal se revela

en la resolución de conflictos en tiempo y forma, en la creatividad, en las dotes artísticas, en el don de gentes, en la buena presencia, en el estilo, en la elegancia, en el desarrollo de la comunicación no verbal, en el dominio de idiomas, en la puntualidad y en el cumplimiento de horarios, en las buenas maneras, en la educación, en saber escuchar y en saber ordenar, en liderar equipos y en dejar que otros nos lideren, etc. (García, 2017).

En el proceso de formación cumple un papel muy importante la narrativa de los profesores, a través de la cual se reconoce la existencia.

La narrativa, en cualquiera de sus modalidades (narrativas de crítica social, de aprendizaje e inducción, de práctica reflexiva, de trayecto, de esperanza y deliberación), favorece pensamientos, orienta significados y propicia sin duda el desarrollo tanto personal, como profesional (Hernández-Prados, 2017, p. 201).

4.2.4. Teorías relacionadas con el desarrollo personal

Teoría de la modificabilidad cognitiva

Esta teoría es de Reuven Feuerstein, quien “postula que cualquier individuo es susceptible de mejorar su capacidad intelectual, aprender y aprender a aprender si se involucra en experiencias de aprendizaje mediado (EAM)” (Ruffinelli V, 2002). Aunque el pensamiento queda ubicado en el contexto del estudiante, también vale para los docentes, quienes son personas susceptibles de mejoría en sus diferentes dimensiones, cuya afirmación coincide con el pensamiento de Vygotsky, para quien el sistema nervioso es flexible, además sensible hacia la cultura, permitiendo que los conocimientos sean generados mediante la relación de la persona con la cultura; el desarrollo personal se produce por la ayuda de los demás; es decir, gracias a la mediación.

Teoría de las Inteligencias Múltiples de Gardner (1987 y 2005)

En el contexto las competencias socio-afectivas, esta teoría queda expresada en las inteligencias: intrapersonal e interpersonal (Montes and Torres, 2015).

Teoría de la inteligencia emocional de Goleman

Teoría del desarrollo afectivo de Piaget

Piaget resalta tres conceptos: discusión, modelaje y experiencia empírica, cuyo aprendizaje es flexible, estimulador, generando capacidades: organización, análisis, interpretación, fomentando así el pensamiento crítico, el desarrollo integral (Bolaños Sánchez, 2017).

Teoría histórica social

En los seres humanos, el desarrollo de la personalidad se genera por la interacción con sus pares, cuya interacción es continua (Bolaños Sánchez, 2017).

Teoría socio crítica

Para Delors (1996, en Bolaños Sánchez, 2017, p. 11), “la educación a lo largo de la vida se basa en cuatro pilares: aprender a conocer, a hacer, vivir juntos y a ser”. Una buena educación desarrolla competencias en correlación con la sociedad, entendiendo que “la realidad social de cada sujeto, la determina su particular historia, quien resulta condicionante del marco contextual y de las circunstancias en las que se vive” (García Llamas, Quintanal Díaz, and Cuenca París, 2016).

CAPÍTULO III

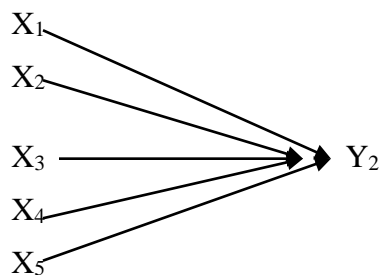
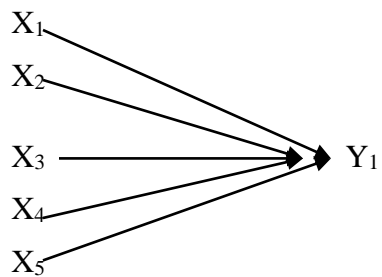
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

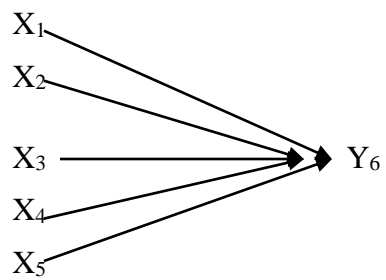
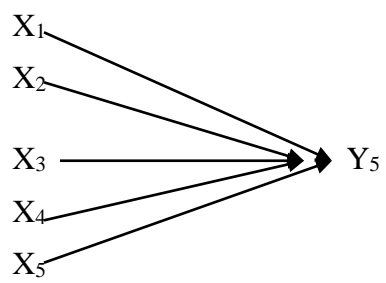
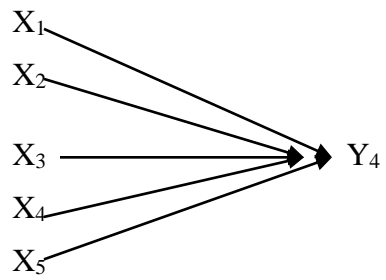
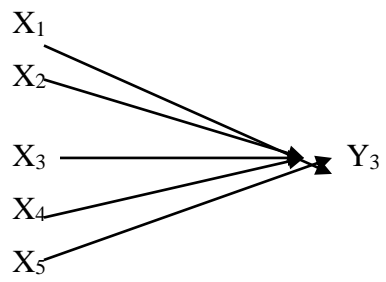
1. Tipo de estudio

El estudio corresponde a una investigación, cuyos tipos son: descriptivo, correlacional y transversal. El estudio es descriptivo, porque se ha realizado una descripción estadística de las variables demográficas. Por otro lado, es correlacional, porque se ha realizado una correlación de las variables: clima organizacional y desarrollo personal. Además, es transversal, porque se ha hecho un corte en el tiempo para aplicar el instrumento durante un solo momento.

2. Diseño de estudio

El diseño del estudio queda organizado en cuatro modelos estadísticos, los cuales son registrados a continuación:





X ————— Y

Donde:

- X Clima organizacional
- X₁ Procesos
- X₂ Infraestructura
- X₃ Participación en la toma decisiones

X ₄	Relaciones interpersonales
X ₅	Compensación/reconocimiento
Y	Desarrollo personal
Y ₁	Apertura personal
Y ₂	Responsabilidad personal
Y ₃	Congruencia personal
Y ₄	Satisfacción personal
Y ₅	Seguridad personal
Y ₆	Cercanía en las relaciones

3. Población de Estudio

La población objetivo está conformada por los estudiantes del turno mañana de la Institución Educativa Adventista de Puno, que abarcan una población de 12 secciones cada una conformada con 35 estudiantes

4. Muestra

La muestra objetiva está conformada por un subconjunto de estudiantes y docentes de la I E Adventista Puno, de 5 secciones con 268 docentes.

Diseño Muestral

Se aplicó un diseño muestral probabilístico, el muestreo por conglomerados donde N=12 secciones y la muestra de 5 secciones tomados aleatoriamente y se encuestará a la totalidad de estudiantes de dichas secciones de la Institución Educativa Secundario Adventista Puno. El diseño de la muestra viene dado por Fisher-Arkin-Colton.

5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Las técnicas que se utilizó son las siguientes:

Técnica de Análisis Documental, ya que se utilizó fuentes primarias y secundarias para la recopilación de la información, que sirvió de sustento en el desarrollo del marco teórico.

Técnica Psicométrica, ya que se utilizó la aplicación de instrumentos debidamente validados y estandarizados.

Técnica estadística, ya que se utilizó mediante la aplicación de estadísticas pertinentes para la tabulación, organización y análisis de los datos obtenido de la muestra de estudio.

6. Instrumentos

Con la finalidad de obtener información sobre la muestra se ha considerado los siguientes instrumentos: Cuestionario de Entorno Familiar y Cuestionario sobre formación de valores.

7. Método de análisis de datos.

Para el análisis de la información se recopilaron los datos, y son clasificados y tabulados consustanciando la información utilizando el programa estadístico SPSS v 18.

Se realizó un análisis descriptivo mediante el uso de medidas de tendencia central (media, mediana y moda), medidas de dispersión (desviación estándar), asimismo se utilizó el análisis de frecuencias, las tablas de respuestas múltiples, correlación de r de Pearson al 5% de significancia estadística.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. Descripción de los datos demográficos

Género	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Masculino	121	45.1	45.1
Femenino	147	54.9	100.0
Total	268	100.0	
<hr/>			
Estado civil			
Soltero	84	31.3	31.3
Casado	167	62.3	93.7
Separado	13	4.9	98.5
Conviviente	4	1.5	100.0
Total	268	100.0	
<hr/>			
Edad			
Menor de 25 años	25	9.3	9.3
Entre 25 y 35 años	115	42.9	52.2
Entre 36 y 45 años	85	31.7	84.0
Entre 46 y 55 años	37	13.8	97.8
Mayor de 55 años	6	2.2	100.0
Total	268	100.0	
<hr/>			
Tiempo de antigüedad en la institución			
Más de 1 año	27	10.1	10.1
Entre 1 y 4 años	117	43.7	53.7
Entre 5 y 8 años	69	25.7	79.5
Entre 9 y 12 años	23	8.6	88.1
Entre 13 y 16 años	20	7.5	95.5
Entre 17 y 20 años	5	1.9	97.4
Entre 21 y 24 años	1	.4	97.8
Entre 25 y 28 años	5	1.9	99.6
Más de 29 años	1	.4	100.0
Total	268	100.0	
<hr/>			
Estudios superiores realizados			
Instituto superior pedagógico	77	28.7	28.7
Instituto superior tecnológico	11	4.1	32.8
Universidad Nacional	82	30.6	63.4
Universidad Privada	98	36.6	100.0
Total	268	100.0	

Nivel de estudios donde labora			
Nivel inicial	19	7.1	7.1
Nivel primario	126	47.0	54.1
Nivel secundario	123	45.9	100.0
Total	268	100.0	

Tiempo de servicio docente	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Más de 1 año	27	10.1	10.1
Entre 1 y 4 años	108	40.3	50.4
Entre 5 y 8 años	70	26.1	76.5
Entre 9 y 12 años	30	11.2	87.7
Entre 13 y 16 años	21	7.8	95.5
Entre 17 y 20 años	4	1.5	97.0
Entre 21 y 24 años	3	1.1	98.1
Entre 25 y 28 años	3	1.1	99.3
Más de 29 años	2	.7	100.0
Total	268	100.0	

Nombre de la institución educativa			
IEA. Puno	105	39.2	39.2
IEA. Americana de Juliaca	54	20.1	59.3
IEA. Belén Juliaca	24	9.0	68.3
IEA. Edén Juliaca	10	3.7	72.0
IEA. Fernando Stahl de Platería	15	5.6	77.6
IEA. Mariscal Castilla de llave	10	3.7	81.3
IEA. Panamericana de Yunguyo	14	5.2	86.6
IEA. Luciano Chambi de Desaguadero	18	6.7	93.3
IEA. Pedro kalbermater de Ayaviri	18	6.7	100.0
Total	268	100.0	

Para la presente investigación se trabajaron con los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016 donde la muestra estuvo constituida por el 54.9% de encuestados de género femenino y un 45.1% de encuestados de género masculino, porcentajes que representan a 147 y 121 estudiantes respectivamente.

Con respecto al estado civil de los encuestados, los porcentajes mayores fueron de

62.3% y 31.3% que representan a condiciones de casado y soltero. Los porcentajes menores fueron de 4.9% y 1.5% que representan a docentes separados y convivientes.

La edad de los encuestados presenta porcentajes de 42.9% y 31.7%, siendo los porcentajes mayores y representan a edades entre 25 y 35 años y 36 y 45 años respectivamente. Los porcentajes más bajos fueron de 13.8%, 9.3% y 2.2% que representan a edades que oscilan entre 46 y 55 años, menores de 25 años y mayores de 55 años respectivamente.

El tiempo de antigüedad en la institución de los docentes presenta una distribución porcentual de 43.7%, 25.7% y 10.1% como mayores porcentajes que representan entre 1 y 4 años, 5 y 8 años y menos de 1 año respectivamente, los porcentajes más bajos fueron de 8.6%, 7.5%, 1.9%, 1.9%, 0.4% y 0.4% que representan entre 9 y 12 años, 13 y 16 años, 17 y 20 años, 25 y 28 años, 21 y 24 años y más de 29 años respectivamente.

En relación a los estudios superiores realizados, los porcentajes fueron de 36.6% que corresponden a universidades privadas, 30.6% que representa a universidades nacionales, 28.7% que representa a institutos pedagógicos y 4.1% que representa a institutos superiores tecnológicos.

El nivel de estudios donde labora presenta porcentajes de 47%, 45.9% y 7.1% que representa a nivel primario, secundario e inicial respectivamente.

La variable de tiempo de servicio docente presenta porcentajes de 40.3%, 26.1%, 11.2% y 10.1%, 7.8%, 1.5%, 1.1%, 1.1% y 0.7% que representa a tiempos entre 1 y 4 años, entre 5 y 8 años, entre 9 y 12 años, menos de 1 año, entre 13 y 16 años, entre 17 y 20 años, entre 21 y 24 años, entre 25 y 28 años y más de 29 años respectivamente.

La variable que corresponde a la institución educativa donde labora, presenta porcentajes de 39.2%, 20.1%, 9%, 6.7%, 6.7%, 5.6%, 5.2%, 3.7% y 3.7% que corresponden

a las instituciones educativas adventistas de Puno, Americana de Juliaca, Belén Juliaca, Pedro Kalbelmater de Ayaviri, Luciano Chambi de Desaguadero, Fernando Stahl de Platería, Panamericana de Yunguyo, Edén Juliaca y Mariscal Castilla de Llave.

2. Prueba de normalidad del clima institucional y el desarrollo personal

Regla de decisión

Si el p valor es $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula (H_0).

Prueba de hipótesis

H_0 : La distribución de datos de la variable es normal.

H_1 : La distribución de datos de la variable no es normal.

Tabla 2

Prueba de normalidad del clima institucional y el desarrollo personal de Kolmogorov-Sirmov

Pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnova			
	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	.067	268	.005
Desarrollo personal	.206	268	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la Tabla 2, se observa que el p valor para la variable clima institucional es igual a 0,005 ($p < 0,05$) lo cual indica que tiene una distribución no normal, a su vez, el p valor de la variable desarrollo personal es de 0,000 ($p < 0,05$), que indica que la variable tiene una distribución no normal. Por tal motivo se utiliza el estadístico Rho de Pearson para medir la relación entre las variables mencionadas.

3. Prueba de correlación del clima institucional y desarrollo personal

Regla de decisión

Si el p valor es $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula (H_0).

Prueba de Hipótesis

H_0 : No existe relación significativa entre el clima institucional y el desarrollo personal los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016.

H_1 : Existe relación significativa entre el clima institucional y el desarrollo personal los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016.

Tabla 3

Prueba de Correlación de Pearson entre clima institucional y el desarrollo personal

	Desarrollo personal		
	Rho Spearman	Sig. (bilateral)	N
Clima institucional	,212**	.000	268

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la Tabla 3 se presenta la relación entre el clima institucional y el desarrollo personal. Mediante el análisis estadístico del coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo el resultado de 0,212 y un p valor igual a 0,000 (p valor < 0.05), por lo tanto, se acepta rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre el clima institucional y el desarrollo en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016. Además, se observa que la relación entre las variables de estudio es directa, es decir, a mejor clima institucional, mejor será el desarrollo personal.

4. Prueba de normalidad del clima institucional y la apertura personal

Regla de decisión

Si el p valor es $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula (H_0).

Prueba de hipótesis

H_0 : La distribución de datos de la variable es normal.

H_1 : La distribución de datos de la variable no es normal.

Tabla 4

Prueba de normalidad del clima institucional y la apertura personal de Kolmogorov-Sirmov

Pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnova			
	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	.067	268	.005
Apertura personal	.228	268	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la Tabla 4, se observa que el p valor para la variable clima institucional es igual a 0,05 ($p < 0,05$) lo cual indica que tiene una distribución no normal, mientras que el p valor de la variable apertura personal es de 0,000 ($p < 0,05$), que indica que la variable tiene una distribución no normal. Por tal motivo se utiliza el estadístico Rho de Spearman para medir la relación entre las variables mencionadas.

5. Prueba de correlación entre el clima el clima institucional y la apertura personal

Regla de decisión

Si el p valor es $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula (H_0).

Prueba de Hipótesis

H₀: No existe relación significativa entre el clima institucional y la apertura personal en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016.

H₁: Existe relación significativa entre el clima institucional y la apertura personal en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016.

Tabla 5

Prueba de Correlación Rho de Spearman entre el clima institucional y la apertura personal

	Apertura personal		N
	Rho Spearman	Sig. (bilateral)	
Clima institucional	,300**	.000	268

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la Tabla 5 se presenta la relación entre el clima institucional y la apertura personal. Mediante el análisis estadístico del Coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo el resultado de 0,300 y un p valor igual a 0,000 (p valor < 0.05); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre el clima institucional y la apertura personal en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016. Además, se observa que la relación entre las variables de estudio es directa, es decir, a mejor clima institucional, mejor será la apertura personal.

6. Prueba de normalidad del clima institucional y la responsabilidad personal

Regla de decisión

Si el p valor es > 0,05 se acepta la Hipótesis Nula (H₀).

Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula (H_0).

Prueba de hipótesis

H_0 : La distribución de datos de la variable es normal.

H_1 : La distribución de datos de la variable no es normal.

Tabla 6

Prueba de normalidad del clima institucional y la responsabilidad personal de

Kolmogorov-Sirmov

Pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnova			
	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	.067	268	.005
Responsabilidad personal	.223	268	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la Tabla 6, se observa que el p valor para la variable clima institucional es igual a 0,005 ($p < 0,05$) lo cual indica que tiene una distribución no normal, mientras que el p valor de la variable responsabilidad personal es de 0,000 ($p < 0,05$), que indica que la variable tiene una distribución no normal. Por tal motivo, se utiliza el estadístico Spearman para medir la relación entre las variables mencionadas.

7. Prueba de correlación entre el clima institucional y la responsabilidad personal

Regla de decisión

Si el p valor es $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula (H_0).

Prueba de hipótesis

H_0 : No existe relación significativa entre el clima institucional y la responsabilidad personal en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016.

H₁: Existe relación significativa entre el clima institucional y la responsabilidad personal en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016.

Tabla 7

Prueba de Correlación de Pearson entre el clima institucional y la responsabilidad personal

	Responsabilidad personal		N
	Rho Spearman	Sig. (bilateral)	
Clima institucional	,229**	.000	268

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la Tabla 7 se presenta la relación entre el clima institucional y la responsabilidad personal. Mediante el análisis estadístico del Coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo el resultado de 0,229 y un p valor igual a 0,000 (p valor < 0.05), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre el clima institucional y la responsabilidad personal en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016. Además, se observa que la relación entre las variables de estudio es directa, es decir, a mejor clima institucional, mejor será la responsabilidad personal.

8. Prueba de normalidad del clima institucional y la congruencia personal

Regla de decisión

Si el p valor es > 0,05 se acepta la Hipótesis Nula (H₀).

Si el p valor < 0,05 se rechaza la Hipótesis Nula (H₀).

Prueba de hipótesis

H₀: La distribución de datos de la variable es normal.

H₁: La distribución de datos de la variable no es normal.

Tabla 8

Prueba de normalidad del clima institucional y la congruencia personal de Kolmogorov-Sirmov

Pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnova			
	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	.067	268	.005
Congruencia personal	.227	268	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la Tabla 8, se observa que el p valor para la variable clima institucional es igual a 0,005 ($p < 0,05$) lo cual indica que tiene una distribución no normal, mientras que el p valor de la variable congruencia personal es de 0,000 ($p < 0,05$), que indica que la variable tiene una distribución no normal. Por tal motivo se utiliza el estadístico Spearman para medir la relación entre las variables mencionadas.

9. Prueba de correlación entre el clima institucional y la congruencia personal

Regla de decisión

Si el p valor es $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H₀).

Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula (H₀).

Prueba de Hipótesis

H₀: No existe relación significativa entre el clima institucional y la congruencia personal en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016.

H₁: Existe relación significativa entre el clima institucional y la congruencia personal en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016.

Tabla 9

Prueba de Correlación de Pearson entre el clima institucional y la congruencia personal

	Congruencia personal		
	Rho Spearman	Sig. (bilateral)	N
Clima institucional	,205**	.001	268

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la Tabla 9 se presenta la relación entre el clima institucional y la congruencia personal. Mediante el análisis estadístico del Coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo el resultado de 0,205 y un p valor igual a 0,001 (p valor < 0.05), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre el clima institucional y la congruencia personal en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016. Además, se observa que la relación entre las variables de estudio es directa, es decir, a mejor clima institucional, mejor será la congruencia personal.

10. Prueba de normalidad del clima institucional y la satisfacción personal

Regla de decisión

Si el p valor es > 0,05 se acepta la Hipótesis Nula (H₀).

Si el p valor < 0,05 se rechaza la Hipótesis Nula (H₀).

Prueba de hipótesis

H₀: La distribución de datos de la variable es normal.

H₁: La distribución de datos de la variable no es normal.

Tabla 10

Prueba de normalidad del clima institucional y la satisfacción personal de Kolmogorov-Sirmov

Pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnova			
	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	.067	268	.005
Satisfacción personal	.133	268	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la Tabla 10, se observa que el p valor para la variable clima institucional es igual a 0,005 ($p < 0,05$), lo cual indica que tiene una distribución no normal, mientras que el p valor de la variable satisfacción personal es de 0,000 ($p < 0,05$), que indica que la variable tiene una distribución no normal. Por tal motivo, se utiliza el estadístico Spearman para medir la relación entre las variables mencionadas.

11. Prueba de correlación entre el clima institucional y la satisfacción personal

Regla de decisión

Si el p valor es $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H₀).

Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula (H₀).

Prueba de Hipótesis

H₀: No existe relación significativa entre el clima institucional y la satisfacción personal en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016.

H₁: Existe relación significativa entre el clima institucional y la satisfacción personal en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016.

Tabla 11

Prueba de Correlación de Pearson entre el clima institucional y la satisfacción personal

	Satisfacción personal		N
	Rho Spearman	Sig. (bilateral)	
Clima institucional	.063	.303	268

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la Tabla 11 se presenta la relación entre el clima institucional y la satisfacción personal. Mediante el análisis estadístico del Coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo el resultado de 0,063 y un p valor igual a 0,303 (p valor > 0.05), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe relación significativa entre el clima institucional y la satisfacción personal en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016. Además, se observa que la relación entre las variables de estudio es directa, es decir, a mejor clima institucional, mejor será la satisfacción personal.

12. Prueba de normalidad del clima institucional y la seguridad personal

Regla de decisión

Si el p valor es > 0,05 se acepta la Hipótesis Nula (H₀).

Si el p valor < 0,05 se rechaza la Hipótesis Nula (H₀).

Prueba de hipótesis

H₀: La distribución de datos de la variable es normal.

H₁: La distribución de datos de la variable no es normal.

Tabla 12

Prueba de normalidad del clima institucional y la seguridad personal de Kolmogorov-Sirmov

Pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnova			
	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	.067	268	.005
Seguridad personal	.258	268	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la Tabla 12, se observa que el p valor para la variable clima institucional es igual a 0,005 ($p < 0,05$) lo cual indica que tiene una distribución no normal, mientras que el p valor de la variable seguridad personal es de 0,000 ($p < 0,05$), que indica que la variable tiene una distribución no normal. Por tal motivo se utiliza el estadístico Spearman para medir la relación entre las variables mencionadas.

13. Prueba de correlación entre el clima institucional y la seguridad personal

Regla de decisión

Si el p valor es $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula (H_0).

Prueba de Hipótesis

H_0 : No existe relación significativa entre el clima institucional y la seguridad personal en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016.

H_1 : Existe relación significativa entre el clima institucional y la seguridad personal en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016.

Tabla 13

Prueba de Correlación de Pearson entre el clima institucional y la seguridad personal

	Seguridad personal		
	Rho Spearman	Sig. (bilateral)	N
Clima institucional	,268**	.000	268

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la Tabla 13 se presenta la relación entre el clima institucional y la seguridad personal. Mediante el análisis estadístico del Coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo el resultado de 0,268 y un p valor igual a 0,000 (p valor < 0.05), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre el clima institucional y la seguridad personal en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016. Además, se observa que la relación entre las variables de estudio es directa, es decir, a mejor clima institucional, mejor será la seguridad personal.

14. Prueba de normalidad del clima institucional y la cercanía

Regla de decisión

Si el p valor es > 0,05 se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

Si el p valor < 0,05 se rechaza la Hipótesis Nula (H_0).

Prueba de hipótesis

H_0 : La distribución de datos de la variable es normal.

H_1 : La distribución de datos de la variable no es normal.

Tabla 14

Prueba de normalidad del clima institucional y la cercanía en las relaciones de Kolmogorov-Sirmov

Pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnova				
	Estadístico	gl	Sig.	
Clima institucional	.067	268	.005	
Cercanía en las relaciones	.249	268	.000	

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la Tabla 14, se observa que el p valor para la variable clima institucional es igual a 0,005 ($p < 0,05$) lo cual indica que tiene una distribución no normal, mientras que el p valor de la variable cercanía en las relaciones es de 0,000 ($p < 0,05$), que indica que la variable tiene una distribución no normal. Por tal motivo se utiliza el estadístico Spearman para medir la relación entre las variables mencionadas.

15. Correlación entre el clima institucional y la cercanía

Regla de decisión

Si el p valor es $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula (H_0).

Prueba de Hipótesis

H_0 : No existe relación significativa entre el clima institucional y la cercanía en las relaciones en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016.

H_1 : Existe relación significativa entre el clima institucional y la cercanía en las relaciones en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016.

Tabla 15

Prueba de Correlación de Pearson entre el clima institucional y la cercanía en las relaciones

Cercanía en las relaciones			
	Rho Spearman	Sig. (bilateral)	N
Clima institucional	,247**	.000	268

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la Tabla 15 se presenta la relación entre el clima institucional y la cercanía en las relaciones. Mediante el análisis estadístico del Coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo el resultado de 0,247 y un p valor igual a 0,000 ($p \text{ valor} < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre el clima institucional y la cercanía en las relaciones en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016. Además, se observa que la relación entre las variables de estudio es directa, es decir, a mejor clima institucional, mejor será la cercanía en las relaciones.

Discusión de resultados

Briones-Álvarez (2017) realiza su estudio con el objetivo de estudiar la influencia del clima institucional sobre la calidad de servicio educativo, recurriendo a una investigación descriptiva, correlacional y causal, realizada en directivo (03), docentes (10), estudiantes (85), personal administrativo (02), padres de familia (60). Se utilizó la encuesta de opinión de los encuestados. En este estudio, la correlación entre el clima institucional y la calidad de servicio educativo es 0,989, dejando la evidencia de una relación lineal muy fuerte, además de ser directa.

En la presenta investigación se ha pretendido determinar la relación del clima institucional con el desarrollo personal, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016. En este sentido, se aclara que la segunda variable es desarrollo personal, a diferencia del estudio referido anteriormente, cuya variable es *calidad de servicio*. De acuerdo con el análisis estadístico del coeficiente de correlación de Spearman, el resultado es 0,212 y un p valor igual a 0,000 (p valor < 0.05); se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación: existe relación significativa entre el clima institucional y el desarrollo personal. Se percibe que la relación es directa: a mejor clima institucional, mejor será el desarrollo personal.

Feliciano Yucra (2017), por su parte, ha realizado una investigación con el objetivo de determinar la relación del clima organizacional con el desempeño de los docentes, en las instituciones educativas adscritas a la UGEL Norte, en Arequipa. Para lo cual se recurrió a una investigación de tipo descriptivo, correlacional, realizada en 15 instituciones educativas, de las cuales se tomó una muestra de 197 docentes, cuyos instrumentos presenta la escala ti Likert. Entre otros resultados, se destaca que la correlación de Pearson entre el apoyo de la variable clima organizacional y el desempeño docente en la participación del docente es 0,635, cuya correlación positiva y significativa, superior a la media. En cambio, en esta investigación, la correlación de Spearman es 0,212, inferior a la media, también es positiva.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

La hipótesis general declara que el clima institucional se relaciona con el desarrollo personal, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016. Según el análisis estadístico del coeficiente de correlación de Spearman, se obtuvo el resultado de 0,212 y un p valor igual a 0,000 ($p \text{ valor} < 0.05$); en efecto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación; vale decir: existe relación significativa entre el clima institucional y el desarrollo personal. Por otro lado, se observa que la relación es directa: a mejor clima institucional, mejor será el desarrollo personal.

En relación con la hipótesis derivada 1: el clima institucional se relaciona con la apertura personal. Mediante el análisis estadístico del Coeficiente de correlación de Spearman se registra el resultado de 0,300 y un p valor igual a 0,000 ($p \text{ valor} < 0.05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación; o sea, existe relación significativa entre el clima institucional y la apertura personal. Además, se observa que la relación entre las variables de estudio es directa: a mejor clima institucional, mejor será la apertura personal.

La hipótesis derivada registra: el clima institucional se relaciona con la responsabilidad personal. De acuerdo con el análisis estadístico del Coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo el resultado de 0,229 y un p valor igual a 0,000 ($p \text{ valor} < 0.05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación; es decir, existe relación significativa entre el clima institucional y la responsabilidad personal. Se observa que la relación entre las variables de estudio es directa: a mejor clima institucional, mejor será la responsabilidad personal.

En relación con la hipótesis derivada 3: el clima institucional se relaciona con la congruencia personal. Según el análisis estadístico del Coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo el resultado de 0,205 y un p valor igual a 0,001 (p valor < 0.05). Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Existe relación significativa entre el clima institucional y la congruencia personal. Además, se observa que la relación entre las variables de estudio es directa; es decir, a mejor clima institucional, mejor será la congruencia personal.

La hipótesis derivada 4 describe: el clima institucional se relaciona con la satisfacción personal. Luego del análisis estadístico del Coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo el resultado de 0,063 y un p valor igual a 0,303 (p valor > 0.05). Se acepta la hipótesis nula. No existe relación significativa entre el clima institucional y la satisfacción personal. Además, se observa que la relación entre las variables de estudio es directa, es decir, a mejor clima institucional, mejor será la satisfacción personal.

La hipótesis derivada 5 fue descrita: el clima institucional se relaciona con la seguridad personal. El análisis estadístico del Coeficiente de correlación de Spearman permite el registro del resultado de 0,268 y un p valor igual a 0,000 (p valor < 0.05). Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación; existe relación significativa entre el clima institucional y la seguridad personal de los docentes. La relación es directa, porque a mejor clima institucional, mejor será la seguridad personal.

La hipótesis derivada 6 refiere que el clima institucional se relaciona con la cercanía en las relaciones, cuyo análisis estadístico del Coeficiente de correlación de Spearman deja el resultado de 0,247 y un p valor igual a 0,000 (p valor < 0.05); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación; esto quiere decir: existe relación

significativa entre el clima institucional y la cercanía en las relaciones en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016. También se observa que la relación es directa: a mejor clima institucional, mejor será la cercanía en las relaciones.

Recomendaciones

Se recomienda realizar investigaciones en las instituciones educativas estatales, con el propósito de realizar algunas comparaciones del clima institucional y el desarrollo personal en ambas realidades: de la educación privada y la educación estatal.

Difundir los resultados de la investigación, con el propósito de analizar los resultados de la misma, cuyos resultados permitirán tomar decisiones correctivas de los diversos procesos de gestión educativa, sin perder de visión sobre el clima institucional y el desarrollo personal.

REFERENCIAS

- Alarcón Barrionuevo, J. R. (2017). *Relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas públicas del nivel secundaria de menores, distrito de Cerro Colorado, ámbito de la unidad de gestión educativa local Arequipa norte – 2017*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Facultad de Psicología, Relaciones Industriales y Ciencias de la Comunicación, Escuela Profesional de Relaciones Industriales. Arequipa, Perú.
- Alonso, D. (2017). El desarrollo personal de las personas con diversidad funcional a través del proceso Autoestima y autonomía. *Arte Y Salud, 17*, 199–223.
- Barzaga Sablón, O. S., Pisco Sornoza, V. E., and Pico Flores, G. Y. (2017). Condiciones y perspectivas de la formación profesional en el contexto de la sociedad de la información y el conocimiento. *Revista Cognosis Revista de Filosofía, Letras Y Ciencias de La Educación, II(3)*, 3–10.
- Bazán Cortez, D. M. (2017). *Influencia de un plan de sensibilización sobre el clima organizacional en docentes de una institución educativa en proceso de autoevaluación*. (Tesis de Maestría). Universidad Marcelino Champagnat, Escuela de Postgrado Programa de Maestría. Lima, Perú.
- Bedoya Dorado, C., and García Solarte, M. (2016). Efectos del miedo en los trabajadores y la organización. *Estudios Gerenciales, 32*, 60–70.
<https://doi.org/10.1016/j.estger.2015.10.002>
- Bermúdez-Aponte, J. J., Pedraza Ortiz, A., and Rincón Rivera, C. I. (2015). El clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes. *Revista Electrónica de Investigación Educativa, 17(3)*, 1–12. Retrieved from <http://ezproxy.concytec.gob.pe:2088/ehost/detail/detail?sid=313c2844-ae6a-499d-9df5-36a3c7dfaa8c%40sessionmgr4009&vid=0&hid=4114&bdata=JkF1dGhUeXBIPWlwLHNzbyZsYW5nPWVzJnNpdGU9ZWwhvc3QtbGl2ZSZzY29wZT1zaXRl#AN=109369771&db=fua>
- Bernal González, I., Pedraza Melo, N. A., and Sánchez Limón, M. L. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales, 31*, 8–19.
<https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.08.003>
- Betancur Gutiérrez, M. P., and Castrillón Zapata, N. (2017). *Análisis de la cultura organizacional en las instituciones educativas públicas de Colombia en los niveles de básica primaria y secundaria, y media vocacional a partir de 1991, en el marco de la inclusión y diversidad educativa*. Universidad de Antioquia, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Departamento de Psicología. Medellín, Colombia.
- Bolaños Sánchez, A. A. (2017). *Sistema de orientación del buen uso de las redes sociales con fines de desarrollo personal y educativo en la unidad educativa Alberto Enríquez*

- en el año 2016- 2017.* (Tesis). Universidad Técnica del Norte, Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología. Ibarra, Ecuador. Retrieved from <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/4297/1/06 NUT 158 TESIS.pdf>
- Borzellino, V., Mirabal, A., and Barrios, R. (2015). Clima y desempeño: una explicación ante relaciones no siempre congruentes. *Compendium*, (34), 5–20.
- Briones-Álvarez, M. R. (2017). Influencia del clima institucional en la calidad del servicio educativo de la Institución Educativa Ramón Castilla N° 063, Cajamarca The influence of the institutional environment in the quality of education of the School Ramón Castilla N ° 063 , Cajama. *Rev. Perspectiva*, 18(1), 27–33.
- Cabezudo Ríos, M. M., and García Panaijo, R. (2016). *Liderazgo y Clima Organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas Primarias Públicas de las Comunidades Shipibas de Yarinacocha-2015* . Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Facultad de Educación Intercultural y Humanidades, Carrera Profesional de Educación Primaria Bilingüe.
- Cáceres, J., Gutiérrez Nieto, G., Briceño de Barrios, M. E., and Aranguren Zuleta, F. (2015). El clima en el aula y el rendimiento escolar en la Enseñanza de la Física de la carrera de Educación- NURR-ULA, Trujillo. *Lat.Am. J. Phys. Educ*, 9(3), 1–8. Retrieved from <http://www.lajpe.org>
- Céspedes Correa, F. J. (2017). *Comunicación organizacional y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de San Martín de Porres , 2017*. Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela Profesional de Psicología. Lima, Perú.
- Contreras Davila, L. E. (2017). *Liderazgo directivo y Clima organizacional en docentes de instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres*. Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela Profesional de Psicología. Lima, Perú.
- Durán Sánchez, C. A. (2015). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los funcionarios del área de balcón de servicios del gobierno autónomo descentralizado del municipio de Ambato*. (Tesis). Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, Carrera de Psicología Industrial. Ambato: Ecuador.
- Feliciano Yucra, G. (2017). *El clima organizacional y el desempeño docente en la participación de la gestión en las instituciones educativas con jornada escolar completa de la provincia de Arequipa – UGEL Norte, 2016. (Tesis doctoral)*. Arequipa: Perú. Universidad Nacional de San Agu. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Escuela de Pos-Grado, Unidad de Pos-Grado de la Facultad de Ciencias de la Educación. Arequipa, Perú.
- Felicino Yucra, G. (2017). *El clima organizacional y el desempeño docente en la participación de la gestión en las instituciones educativas con jornada escolar completa de la provincia de Arequipa – UGEL Norte, 2016*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Escuela de Pos-Grado, Unidad de Pos-Grado de la Facultad de Ciencias de la Educación. Arequipa, Perú.
- Flores Vásquez, J. (2017). *La gestión del director y el clima organizacional en las*

- instituciones educativas de la red 19 de la Ugel N ° 6 Ate , 2014. (Tesis de magíster). Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Perú.*
- Fonseca Montoya, S., Hernández Louhau, V. M., and Forgas Brioso, J. A. (2017). Formación continua y formación permanente desde el desarrollo de competencias docentes en las instituciones de educación superior. *Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria*, 3(1), 55–62.
- García, J. S. (2017). Estudio sobre la identificación de talentos, competencias y habilidades para el desarrollo de la marca personal. *Revista de La Asociación Española de Investigación de La Comunicación*, 3(6), 102–118.
- García Llamas, J. L., Quintanal Díaz, J., and Cuenca París, M. E. (2016). Análisis de la percepción que tienen los profesores y las familias de los valores en los jóvenes en vulnerabilidad social. *Revista Española de Pedagogía*, LXXIV(263), 91–108.
- González Jaimes, R. (2017). Detección del liderazgo como factor detonante de un buen clima organizacional en Educación Media Superior. Retrieved from <https://repositorio.itesm.mx/ortec/handle/11285/622499>
- Hartog-Cuentas, M. (2015). *Percepción de los docentes respecto del clima laboral en la institución educativa privada Santa Margarita- Surco-Lima.* (Tesis de Maestría en Educación). Universidad de Piura, Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú.
- Hernández-Prados, M. Á. (2017). Reseña del libro. Narrativas de profesores: reflexiones en torno al desarrollo personal y profesional. *Magis, Revista Internacional de Investigación En Educación*, 9(19), 201–208. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.m9-19.rlnp>
- Irigoín Edquén, C., and Zenteno Montero, H. W. (2015). Estilo de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas. Caso: nivel secundario público, distrito de Chota. *Educare et Comunicare*, 5, 54–67.
- Medina Rojas, C. M. N., and Zanoni Franco, K. (2016). *Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en docentes de las institucines educativas adventistas de la región Junín.* Universidad Peruana Unión, Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Psicología. Lima, Perú. Retrieved from http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/517/Carol_Tesis_bachiller_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttp://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/uch/51/Robles_Hurtado_Isabel.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Méndez Álvarez, C. E. (2006). *Clima organizacional en colombia. El IMCOC: un método de análisis para su intervención* (Primera Ed). Bogotá D.C.: Centro Editorial Universidad del Rosario.
- Montes, M., and Torres, J. (2015). Las competencias socio- afectivas docentes y la formación para la práctica educativa del desarrollo personal y para la convivencia, en el marco de la educación inclusiva. *Revista Nacional E Internacional de Educación Inclusiva*, 8(3), 271–284.
- Muelas Plaza, Á. (2014). Competencias del profesorado de educación secundaria obligatoria y bachillerato. Construyendo desde las estrategias de aprendizaje. *Convivir Y Conducta Revista de Psicología*, 7(1), 185–192.

- Naranjo Herrera, C., Paz Delgado, A. L., and Marín Betancur, S. M. (2015). Clima organizacional: una investigación en la Institución Prestadora de Servicios de salud (IPS) de la Universidad Autónoma de Manizales. *Universidad & Empresa*, 17(28), 105–126. Retrieved from <http://ezproxy.concytec.gob.pe:2088/ehost/detail/detail?sid=d5f836c4-e9c2-4e32-9a90-8eda132c48e8%40sessionmgr4006&vid=0&hid=4114&bdata=JkF1dGhUeXBIPWlwLHNzbyZsYW5nPWVzJnNpdGU9ZWwhvc3QtbGl2ZSZzY29wZT1zaXRl#AN=111919171&db=fua>
- Niebla Moreno, S. Y., and Ibarra Aguirre, E. (2017). Liderazgo directivo femenino y el clima organizacional en una escuela de educación media sumperior. *Revista Electrónica de La Red Durango de Investigadores Educativos*, A. C, 9(17), 42–52.
- Oseña Gago, D., Chávez Epiquén, A., and Castro Paniaga, W. G. (2016). Liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia Transformational leadership and organizational climate in professors from the Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia. *Apunt. Cienc. Soc.*, 6(1), 41–47.
- Ossa Cornejo, C. J., Castro Rubilar, F. I., Castañeda Díaz, M. T., and Castro Rubilar, J. I. (2016). Metacognición institucional para un aprendizaje organizacional participativo: Herramienta innovadora de gestión escolar. *Rev. Gestión de La Educación*, 6(1), 11–21. <https://doi.org/10.15517/RGE.V1I1.22718>
- Pecino-Medina, V., Mañas-Rodríguez, M. A., Díaz-Fúnez, P. A., López-Puga, J., and Llopis-Marín, J.-M. (2015). Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario. *Anales de Psicología*, 31(2), 658–666. <https://doi.org/10.6018/analesps.31.2.171721>
- Peña Ramírez, Y., Gamboa Graus, M. E., Díaz Castillo, R., and Parra Rodríguez, J. F. (2017). El diagnóstico de la función orientadora en la formación inicial del profesional de la educación. *Voletín Virtual*, 6(3), 147–171.
- Ponte Marchena, A. P. (2017). *Satisfacción laboral y clima laboral en trabajadores de las instituciones educativas estatales del Cercado de Lima, 2017*. Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela Profesional de Psicología. Lima, Perú.
- Quispe Fernández, G. M., Rodríguez, E. A., Arellano Cepeda, O. E., and Ayaviri Nina, V. D. (2017). La reforma educativa y su impacto en el clima organizacional y laboral en la educación básica escolarizada en Ecuador Educational reform and its impact on the organizational and labor climate in Ecuador Basic Education. *Revista Espacios*, 38(20), 1–23.
- Rodríguez Mantilla, J. M., and Fernández Díaz, M. J. (2015). Diseño y validación de un instrumento de medida del clima en centros de educación secundaria. *Educacion XXI*, 18(1), 71–98. <https://doi.org/10.5944/educXX1.18.1.12312>
- Ruffinelli V, A. (2002). Modificabilidad cognitiva en el aula reformada. *Revista Electrónica Diálogos Educativos*, 2(3), 58–77.
- Saavedra Rey, L. (2008). La profesión docente, sus múltiples funciones y campos de acción: aproximación a la resignación pedagógica. *Pedagogía Y Saberes*, (29), 65–72.

- Saker García, J., Guerra Muñoz, M. E., and Silvera Sarmiento, A. (2015). Calidad humana en el clima organizacional: Influencia en la gestión de empresas responsables. *Economicas CUC*, 36(2), 113–125.
- Salinas, J. (1998). Redes y desarrollo profesional del docente: entre el dato serendipiti y el foro de trabajo colaborativo. *Profesorado*, 2(1), 13–24.
- Sánchez Murillo, A. J., Nieto Martínez, H. D., and Anzola Castillo, I. E. (2015). Incidencia del clima organizacional y la satisfacción en la efectividad de empresas de la Localidad de Usaquén , Bogotá , Colombia. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XII(21), 27–37.
- Valdés Veloz, H. (2000). Evaluación de procesos de enseñanza y aprendizaje. In *Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente, México, 23 al 25 de mayo* (p. 25). México. Retrieved from <http://bit.ly/2jpogLC>
- Varias Palacios, R. A. (2017). *Relación entre clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa “27 de Diciembre” del distrito de Lambayeque*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado. Chiclayo, Perú.
- Venegas, P., Cardemil, C., Alvarez, F., and Fernández, R. (2003). Perfeccionamiento, identidad y cambio de prácticas pedagógicas. *Paulo Freire. Revista de Pedagogía Crítica*, 2(2), 175–187.
- Vizcarra, M., Llaja, V., Limo, C., and Talavera, J. (2015). Clima laboral , Burnout y Perfil de Personalidad : Un estudio en personal asistencial de un Hospital Público de Lima Working environment , burnout and personality profile : A study in the nursing staff of a public hospital in Lima Abstract Clima laboral. *Informes Psicológicos*, 15(2), 111–126.

ANEXOS

CUESTIONARIO DE VALORES INTERPERSONALES DE GORGON (SIV)

NOMBRE :
EDAD : OCUPACIÓN:
SEXO : AÑO DE ESTUDIO:
FECHA DE EXAMEN: I.E. "Adventista" de Puno

INSTRUCCIONES

A continuación Ud. Hallará varios grupos de afirmaciones, cada uno de los cuales está organizado en triadas.

No hay respuestas buenas o malas. Sólo escoja las afirmaciones que representen lo que es más importante para usted y las que representen lo que es menos importante para usted. Marque su respuesta con un aspa (x) en la línea punteada que encontrará al lado izquierdo de cada ítem, de acuerdo a las siguientes indicaciones:

Marque en la columna (+) si el ítem representa lo que es más importante para usted.

Marque en la columna (-) si el ítem representa lo que es menos importante para usted.

En cada triada, usted deberá elegir primero aquel ítem que represente lo que es más importante para usted, luego sólo aquel ítem que represente lo que es menos importante para usted, quedando así un ítem en blanco.

Responda tan rápido como le sea posible, sin pensar demasiado acerca de algún ítem en particular. Usualmente la primera idea que se nos viene a la "mente" resulta ser la más conveniente.

CUESTIONARIO DE VALORES INTERPERSONALES DE GORGON (SIV)

- | | | | |
|-----|-------|-------|-----------------------------------------------------------|
| | + | - | |
| 1) | . . . | . . . | Tener libertad para hacer lo que quiera. |
| 2) | . . . | . . . | Que los demás estén de acuerdo conmigo. |
| 3) | . . . | . . . | Hacer amistad con los menos afortunados. |
| | + | - | |
| 4) | . . . | . . . | Ocupar un puesto en el que no tenga que obedecer órdenes. |
| 5) | . . . | . . . | Acatar las normas, leyes y reglamentos con exactitud. |
| 6) | . . . | . . . | Que la gente aprecie mi trabajo. |
| | + | - | |
| 7) | . . . | . . . | Ocupar en mi trabajo un puesto o cargo importante. |
| 8) | . . . | . . . | Tratar a todo el mundo con suma amabilidad. |
| 9) | . . . | . . . | Hacer aquello que esté admitido como correcto y decoroso. |
| | + | - | |
| 10) | . . . | . . . | Que la gente piense que soy importante. |
| 11) | . . . | . . . | Tener una total independencia personal. |
| 12) | . . . | . . . | Saber que la gente está de mi parte. |
| | + | - | |
| 13) | . . . | . . . | Acatar las reglas sociales de comportamiento. |
| 14) | . . . | . . . | Que haya gente interesada en mi bienestar. |

- 15) Llevar la iniciativa en la realización de las decisiones de mi grupo.
+ -
- 16) Poder hacer habitualmente lo que deseo.
- 17) Estar encargado de algún asunto importante.
- 18) Trabajar voluntariamente en beneficio de otras personas.
+ -
- 19) Alternar con personas que sean bien conocidas, populares o famosas.
- 20) Atender en cada momento solo los asuntos que me encarguen.
- 21) Tener una gran influencia.
+ -
- 22) Que mi nombre sea conocido de mucha gente por mi reputación.
- 23) Ayudar a los demás.
- 24) Trabajar en mi puesto o cargo con cierto grado de iniciativa propia.
+ -
- 25) Acatar unas normas estrictas de conducta.
- 26) Ocupar un cargo con dirección.
- 27) Tener junto a mí personas que me alienten.
+ -
- 28) Ser amigo de los que no tienen amigos.
- 29) Que la gente me haga favores.
- 30) ser conocido por personas importantes.
+ -
- 31) Ser el único responsable en mi trabajo.
- 32) Someterme estrictamente a las leyes y normas establecidas.
- 33) Que haya personas que demuestren su aprecio por mí.
+ -
- 34) Poder vivir mi vida exactamente como quiera.
- 35) Cumplir con mi deber.
- 36) Que la gente me trate con comprensión.
+ -
- 37) Capitanear el grupo del que forme parte.
- 38) Que la gente admire lo que hago.
- 39) Ser independiente en mi trabajo.
+ -
- 40) Que la gente se porte consideradamente conmigo.
- 41) Tener otras personas trabajando bajo mi dirección.
- 42) Emplear parte de mi tiempo haciendo cosas para los demás.
+ -
- 43) Poder gobernar mi propia vida.
- 44) Contribuir bastante a las obras de beneficencia social.
- 45) Que haya personas que hagan comentarios favorables sobre mi persona.
+ -
- 46) Ser una personalidad influyente.
- 47) Ser tratado con amabilidad.
- 48) Mantener siempre el más alto grado de conducta moral en cuanto haga.
+ -
- 49) Ser elogiado por otras personas.
- 50) Estar relativamente libre de convencionalismos sociales.
- 51) Trabajar para el bien común.
+ -
- 52) Gozar del afecto de los demás.

- 53) Hacer las cosas de acuerdo con las costumbres.
- 54) Ir por la vida haciendo favores a los demás.
+ -
- 55) Que se me permita hacer lo que quiera.
- 56) Ser considerado como jefe/a
- 57) Hacer lo que es socialmente correcto.
+ -
- 58) Que los demás aprueben lo que hago.
- 59) Tomar las decisiones de mi grupo.
- 60) Compartir mis bienes con otras personas.
+ -
- 61) Ser libre de ir y venir por donde y cuando me plazca.
- 62) Socorrer a los pobres y a los necesitados.
- 63) Mostrar respeto a mis superiores.
+ -
- 64) Ser elogiado por otras personas.
- 65) Ocupar una posición de mucha responsabilidad.
- 66) Hacer lo que se considera correcto y convencional.
+ -
- 67) Ser el responsable de un grupo de personas.
- 68) Tomar todas mis decisiones por mí mismo/a.
- 69) Recibir aliento de los demás.
+ -
- 70) Ser muy estimado y respetado por los demás.
- 71) Admitir con facilidad a otras personas como amigos.
- 72) Dirigir a otros en su grupo.
+ -
- 73) Ser generoso con los demás.
- 74) Ser mi propio amo.
- 75) Tener amigos y compañeros comprensivos.
+ -
- 76) Ser escogido para un puesto de mando.
- 77) Ser tratado como persona de cierta importancia.
- 78) Salirme con la mía en los asuntos que me resultan agradables.
+ -
- 79) Que haya otras personas que se interesen por mis cosas.
- 80) Tener modales sociales correctos y apropiados.
- 81) Ser comprensivo con aquellos que tienen algún problema.
+ -
- 82) Ser muy popular entre la gente.
- 83) Tener libertad para no tener que cumplir las reglas o normas.
- 84) Ocupar un puesto que me permita indicar a otros lo que han hacer.
+ -
- 85) Hacer siempre aquello que es moralmente justo.
- 86) Dejar de lado mis asuntos para auxiliar a otros en los suyos.
- 87) Que haya gente dispuesta a prestarme ayuda voluntariamente.
+ -
- 88) Que haya gente que me admire.
- 89) Hacer siempre lo que ha sido autorizado y permitido.
- 90) Poder desentenderme de las cosas que me rodean si así me complace.

ESCALA DE ENTORNO FAMILIAR

FORMA I

RUDOLF H. MOOS

ADAPTADA POR ADA DURAND CORREA.

NOMBRE :

EDAD : **OCUPACIÓN:**

SEXO : **AÑO DE ESTUDIO:**

FECHA DE EXAMEN: **I.E.** "Adventista" Puno

INSTRUCCIONES

A continuación, le presentamos 82 afirmaciones, cada una de las cuales esta relacionadas a la familia. Estas afirmaciones se refieren a las características de cómo es una familia. Usted deberá decidir, de acuerdo a su experiencia personal, cuáles de estas afirmaciones son ciertas y cuáles no lo son con respecto a su familia.

Si usted cree que la afirmación es verdadera con respecto a su familia, marque "SÍ".

Si usted cree que la afirmación es falsa con respecto a su familia, marque "NO".

Por favor, asegúrese de responder a todas las afirmaciones.

ESCALA DE ENTORNO FAMILIAR DE "RUDOLF H. MOOS"

1	Los miembros de mi familia se ayudan y apoyan mutuamente.	SI	NO
2	Los miembros de mi familia generalmente respetan los sentimientos de demás.	SI	NO
3	Los miembros de mi familia pelean mucho.	SI	NO
4	Los miembros de mi familia con frecuencia respetan las cosas de los otros.	SI	NO
	Los miembros de mi familia piensan que es importante ser el mejor en todo que hagan.	SI	NO
6	Los miembros de mi familia a veces hablan sobre problemas y sociales.	SI	NO
7	Los miembros de mi familia pasan muchos fines de semana y noches en casa. . .	SI	NO
8	Los miembros de mi familia asisten a la iglesia o al templo con bastante frecuencia.	SI	NO
9	Las actividades en mi familia son cuidadosamente planeadas.	SI	NO
10	Los miembros de mi familia raramente hacen las cosas donde corresponde hacerlo.	SI	NO
11	Los miembros de mi familia por lo general parecen estar "perdiendo el tiempo" en la casa.	SI	NO
12	Los miembros de mi familia expresan libremente en la casa lo que piensan.	SI	NO
13	Los miembros de mi familia raramente demuestran su cólera.	SI	NO
14	En mi familia, somos estimulados a ser independientes.	SI	NO
15	Los miembros de mi familia raramente van a conferencias, funciones o conciertos.	SI	NO
16	Los amigos con frecuencia vienen a comer o a visitar a la casa.	SI	NO
17	Los miembros de mi familia rezan en la casa.	SI	NO
18	Los miembros de mi familia generalmente están muy limpios.	SI	NO

19	Existen muy pocas reglas a seguir en mi familia.	SI	NO
20	Los miembros de mi familia ponen mucho empeño en las tareas que hacen las casas.	SI	NO
21	Es difícil "calmar el humor" de alguien en la casa sin molestarle más.	SI	NO
22	Los miembros de mi familia a veces están coléricos que tiran las cosas.	SI	NO
23	Los miembros de mi familia tienen prejuicios sobre ellos mismos.	SI	NO
24	En mi familia la cantidad de dinero que gane una persona la hace más importante.	SI	NO
25	Aprender cosas nuevas y diferentes es muy importante en mi familia.	SI	NO
26	Todos en mi familia realizan deportes: fútbol, voley, ir a la piscina, etc.	SI	NO
27	Los miembros de mi familia generalmente conversan sobre el significado religioso de la Navidad, Semana Santa u otras fiestas. . . .	SI	NO
28	Con frecuencia es difícil hallar las cosas en la casa cuando uno las necesita.	SI	NO
29	En mi familia existe un sentimiento de unión entre sus miembros.	SI	NO
30	En mi familia todos nos contamos nuestros problemas personales.	SI	NO
31	Los miembros de mi familia difícilmente pierden la paciencia.	SI	NO
32	Los miembros de mi familia les dan mucho valor a las competencias y piensan que el mejor es el que siempre gana".	SI	NO
33	A los miembros de mi familia les interesa las actividades culturales.	SI	NO
34	Los miembros de mi familia generalmente van al cine, etc.	SI	NO
35	Los miembros de mi familia creen en el cielo o en el infierno.	SI	NO
36	En mi familia se tiene que recordar a cada uno de los miembros lo que deben de hacer.	SI	NO
37	En mi familia existen reglas establecidas para comportarse en casa.	SI	NO
38	Los miembros de mi familia raramente se ofrecen de voluntarios cuando hay algo que hacer en la casa.	SI	NO
39	Los miembros de mi familia se motivan rápidamente para hacer alguna cosa y la hacen. . .	SI	NO
40	Los miembros de mi familia con frecuencia se critican unos a otros.	SI	NO
41	Existe muy poca privacidad en mi familia.	SI	NO
42	Los miembros de mi familia siempre se esfuerzan en hacer las cosas un poco mejor que la vez anterior. . .	SI	NO
43	Los miembros de mi familia raramente tienen conversaciones sobre temas intelectuales. .	SI	NO
44	Todos en mi familia tienen un pasatiempo o dos.	SI	NO
45	Los miembros de mi familia cambian de opinión con frecuencia.	SI	NO
46	En mi familia se da mucha importancia a seguir reglas establecidas.	SI	NO
47	Los miembros de mi familia se ayudan mutuamente.	SI	NO
48	En mi familia si uno se queja generalmente alguien se molesta.	SI	NO
49	Los miembros de mi familia a veces se golpean mutuamente.	SI	NO
50	Los miembros de mi familia casi siempre confían en ellos mismos cuando surge un problema.	SI	NO
51	Los miembros de mi familia raramente se preocupan en los ascensos en el trabajo, el los grados escolares, etc.	SI	NO
52	Alguien en mi familia toca un instrumento musical.	SI	NO
53	Los miembros de mi familia están involucrados en actividades recreacionales fuera del trabajo o la escuela. . . .	SI	NO
54	En mi familia existen algunas cosas que tienen que ser tomadas como ciertas sin discutirse.	SI	NO
55	Los miembros de mi familia siempre tienen sus cuartos limpios. .	SI	NO
56	Cuando se tiene que tomar una decisión familiar todos los miembros son escuchados.	SI	NO
57	Existe muy poco "espíritu de grupo" en mi familia.	SI	NO
58	Las cuestiones de dinero y de recibos de pago son abiertamente Conversados en familia.	SI	NO

59	Si existe un desacuerdo en mi familia, los miembros intentan calmar las cosas y que continúe la paz.	SI	NO
60	Los miembros de mi familia tratan resolver los problemas difíciles.	SI	NO
61	Los miembros de mi familia generalmente van a la biblioteca. .	SI	NO
62	Los miembros de mi familia a veces asisten a cursillos o toman lecciones como pasatiempo o por interés.	SI	NO
63	En mi familia cada persona tiene diferentes ideas sobre lo que es correcto o equivocado. ...	SI	NO
64	En mi familia los deberes de cada persona están definidos.	SI	NO
65	Los miembros de mi familia pueden hacer "lo que les venga en gana" en la casa.	SI	NO
66	Los miembros de mi familia se llevan bien con los demás.	SI	NO
67	Los miembros de mi familia generalmente tienen cuidado con lo que dicen a los demás.	SI	NO
68	Los miembros de mi familia generalmente intentan alabar o humillar a los demás.	SI	NO
69	Es difícil ser uno mismo sin herir los sentimientos de alguien en casa.	SI	NO
70	"Hacer las obligaciones antes de divertirse" es una de las reglas en mi familia.	SI	NO
71	Ver TV es más importante que leer en mi familia.	SI	NO
72	Los miembros de mi familia salen fuera bastante.	SI	NO
73	La Biblia es un libro muy importante en mi hogar.	SI	NO
74	El dinero es manejado muy cuidadosamente en mi familia.	SI	NO
75	Existe suficiente tiempo y atención para cada uno en mi familia.	SI	NO
76	Existen bastantes diálogos espontáneos en mi familia.	SI	NO
77	Los miembros de mi familia son alentados a tener iniciativas.	SI	NO
78	Los miembros de mi familia generalmente son comparados con otros con respecto a qué también se desempeñan en el trabajo o escuela.	SI	NO
79	La principal forma de entretenimiento en mi familia es ver TV o escuchar la radio.	SI	NO
80	Los miembros de mi familia creen que si uno peca será castigado.	SI	NO
81	Los platos generalmente son lavados inmediatamente después de comer.	SI	NO
82	En mi familia los miembros salen fuera sin avisar antes.	SI	NO

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación



**Relación entre el Clima Institucional y el desarrollo personal, en los docentes
de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016**

Tesis presentada para optar el grado Académico
de Magíster en Administración Educativa

Por:

Eddy Luz Quispe Maquera

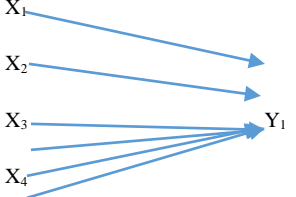
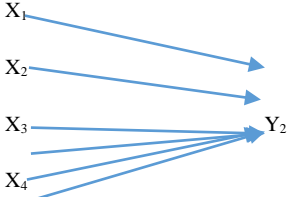
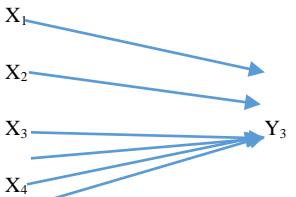
Ñaña, Lima, Perú

2017

MATRIZ INSTRUMENTAL

Título	Variables	Dimensiones	Fuente de información	Instrumento
Relación entre el Clima Institucional y el desarrollo personal, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016	Variable predictora: Clima institucional	Procesos	Docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno	Cuestionario
		Infraestructura		Cuestionario
		Participación en la toma de decisiones		Cuestionario
		Relaciones interpersonales		Cuestionario
		Compensación/ reconocimiento		Cuestionario
	Variable criterio: Desarrollo personal	Apertura personal		Cuestionario
		Responsabilidad personal		Cuestionario
		Congruencia personal		Cuestionario
		Satisfacción personal		Cuestionario
		Seguridad personal		
		Cercanía en las relaciones		

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título	Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Tipo y diseño	Conceptos centrales
Relación entre el Clima Institucional y el desarrollo personal, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016	General ¿En qué medida el clima institucional se relaciona con el desarrollo personal , en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016?	General Determinar en qué medida el clima institucional se relaciona con el desarrollo personal , en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016.	General El clima institucional se relaciona con el desarrollo personal , en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016.	Tipos Descriptivo, correlacional, transeccional o transversal Diseño 	Habilidades sociales Habilidades de interacción Habilidades para aceptación social Habilidades para resolución de problemas Habilidades de expresión de los sentimientos Habilidades de conversación Habilidades para la comunión laboral
	Específicos 1. ¿En qué medida el clima institucional se relaciona con la apertura personal , en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016? 2. ¿En qué medida el clima institucional se relaciona con la responsabilidad personal , en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016? 3. ¿En qué medida el clima institucional se relaciona con la congruencia personal , en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016? 4. ¿En qué medida el clima institucional se relaciona con la satisfacción personal , en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016? 5. ¿En qué medida el clima institucional se relaciona con la seguridad personal , en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016?	Específicos 1. Determinar en qué medida el clima institucional se relaciona con la apertura personal , en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016. 2. Determinar en qué medida el clima institucional se relaciona con la responsabilidad personal , en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016. 3. Determinar en qué medida el clima institucional se relaciona con la congruencia personal , en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016. 4. Determinar en qué medida el clima institucional se	Específicas 1. El clima institucional se relaciona con la apertura personal , en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016. 2. El clima institucional se relaciona con la responsabilidad personal , en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016. 3. El clima institucional se relaciona con la congruencia personal , en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016. 4. El clima institucional se relaciona con la satisfacción personal , en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016. 5. El clima institucional se relaciona con la seguridad	 	Desempeño laboral Desempeño académico Desempeño curricular Desempeño investigativo Desempeño extensionista

	<p>2016?</p> <p>6. ¿En qué medida el clima institucional se relaciona con la cercanía en las relaciones, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016?</p>	<p>relaciona con la satisfacción personal, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016.</p> <p>5. Determinar en qué medida el clima institucional se relaciona con la seguridad personal, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016.</p> <p>6. Determinar en qué medida el clima institucional se relaciona con la cercanía en las relaciones, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016.</p>	<p>personal, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016.</p> <p>6. El clima institucional se relaciona con la cercanía en las relaciones, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista, Puno, 2016.</p>	<p>The diagrams illustrate causal relationships between variables X₁ through X₆ and dependent variables Y₄, Y₅, and Y₆. In each diagram, X₁ and X₂ have arrows pointing to the Y variable, while X₃, X₄, and X₅ also have arrows pointing to the same Y variable. A legend at the bottom shows a horizontal line connecting X and Y.</p>	
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Dimensiones	Definición instrumental	Definición operacional
Variable predictor: Clima institucional	Procesos	1,2,3,4,5,6,7,8,9	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 9 y 45 puntos. A mayor valor, un mayor concepto incremental de procesos 6) Muy en desacuerdo (1 punto) 7) En desacuerdo (2 puntos) 8) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos) 9) De acuerdo (4 puntos) 10)Muy de acuerdo (5 puntos)
	Infraestructura	10,11,12,13,14,15,16,17	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 8 y 40 puntos. A mayor valor, un mayor concepto incremental de Infraestructura 6) Muy en desacuerdo (1 punto) 7) En desacuerdo (2 puntos) 8) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos) 9) De acuerdo (4 puntos) 10)Muy de acuerdo (5 puntos)
	Participación en la toma de decisiones	18,19,20,21,22,23,24,25	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 8 y 40 puntos. A mayor valor, un mayor concepto incremental de participación en la toma de decisiones 6) Muy en desacuerdo (1 punto) 7) En desacuerdo (2 puntos) 8) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos) 9) De acuerdo (4 puntos) 10)Muy de acuerdo (5 puntos)
	Relaciones interpersonales	26,27,28,29,30,31,32,33,34	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 9 y 45 puntos. A mayor valor, un mayor concepto incremental de relaciones interpersonales 6) Muy en desacuerdo (1 punto) 7) En desacuerdo (2 puntos) 8) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos) 9) De acuerdo (4 puntos) 10)Muy de acuerdo (5 puntos)
	Compensación/ reconocimiento	35,36,37,38,39,40,41,42,43,44,45,46,47,48,49,50,51,52,53,54,55	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 21 y 105 puntos. A mayor valor, un mayor concepto incremental de compensación 6) Muy en desacuerdo (1 punto) 7) En desacuerdo (2 puntos)

			8) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos) 9) De acuerdo (4 puntos) 10) Muy de acuerdo (5 puntos)
Variable criterio: Desarrollo personal	Apertura personal	4,8,10, 19, 36,38, 42, 48, 50, 55	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 10 y 40 puntos. A mayor valor, un mayor concepto incremental de apertura personal 5) Nunca (1 punto) 6) A veces (2 puntos) 7) Con frecuencia (3 puntos) 8) Siempre (4 puntos)
	Responsabilidad personal	3,5,6,9,16,17,18,24,34,41,54	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 11 y 44 puntos. A mayor valor, un mayor concepto incremental de responsabilidad personal 5. Nunca (1 punto) 6. A veces (2 puntos) 7. Con frecuencia (3 puntos) 8. Siempre (4 puntos)
	Congruencia personal	1,2,13,16,31,37,39,44	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 7 y 28 puntos. A mayor valor, un mayor concepto incremental de congruencia personal 5. Nunca (1 punto) 6. A veces (2 puntos) 7. Con frecuencia (3 puntos) 8. Siempre (4 puntos)
	Satisfacción personal	14,15,21,25,32,33,35,40,43,46,49,53	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 12 y 48 puntos. A mayor valor, un mayor concepto incremental de satisfacción personal 5. Nunca (1 punto) 6. A veces (2 puntos) 7. Con frecuencia (3 puntos) 8. Siempre (4 puntos)
	Seguridad personal	11,14,21,26,29,30,33,35,39,40,45,47, 49,51,52,53	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 16 y 64 puntos. A mayor valor, un mayor concepto incremental de seguridad personal 5. Nunca (1 punto) 6. A veces (2 puntos) 7. Con frecuencia (3 puntos) 8. Siempre (4 puntos)

	Cercanía en las relaciones	4,7,8,12,19,20,22,23,27,28,42,48,55	<p>La sumatoria a obtener tiene un valor entre 15 y 60 puntos. A mayor valor, un mayor concepto incremental de seguridad personal</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Nunca (1 punto) 6. A veces (2 puntos) 7. Con frecuencia (3 puntos) 8. Siempre (4 puntos)
--	----------------------------	-------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

En esta ocasión, mi querido y apreciado colega, recurrimos a usted para solicitarle su colaboración contestando este instrumento, en el contexto del desarrollo de una tesis, cuya información debe ser exacta, dejando constancia de que la información brindada y recabada es confidencial y anónima.

I. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Escriba una X dentro del paréntesis de la alternativa que usted considere verdadera.

- A. Estado civil
1. Soltero ()
 2. Casado ()
 3. Separado ()
 4. Conviviente ()
- B. Género
1. Masculino ()
 2. Femenino ()
- C. Edad
1. Menor de 25 años ()
 2. Entre 25 y 35 años ()
 3. Entre 36 y 45 años ()
 4. Entre 46 y 55 años ()
 5. Mayor de 55 años ()
- D. Tiempo de antigüedad en la institución
1. Más de un año ()
 2. Entre 1 y 4 años ()
 3. Entre 5 y 8 años ()
 4. Entre 9 y 12 años ()
 5. Entre 13 y 16 años ()
 6. Entre 17 y 20 años ()
 7. Entre 21 y 24 años ()
 8. Entre 25 y 28 años ()
 9. Más de 29 años ()
- E. Estudios superiores realizados
1. Instituto Superior Pedagógico ()
 2. Instituto Superior Tecnológico ()
 3. Universidad Nacional ()
 4. Universidad Privada ()
- F. Nivel de estudios donde labora
1. Nivel inicial ()
 2. Nivel primario ()
 3. Nivel secundario ()
- G. Tiempo de servicio docente

1. Más de un año ()
2. Entre 1 y 4 años ()
3. Entre 5 y 8 años ()
4. Entre 9 y 12 años ()
5. Entre 13 y 16 años ()
6. Entre 17 y 20 años ()
7. Entre 21 y 24 años ()
8. Entre 25 y 28 años ()
9. Más de 29 años ()

H. Nombre de la institución educativa donde labora

1. Institución Educativa Adventista Puno ()
2. Institución Educativa Adventista Puno ()
3. Institución Educativa Adventista Puno ()
4. Institución Educativa Adventista Puno ()
5. Institución Educativa Adventista Puno ()
6. Institución Educativa Adventista Puno ()
7. Institución Educativa Adventista Puno ()
8. Institución Educativa Adventista Puno ()
9. Institución Educativa Adventista Puno ()
10. Institución Educativa Adventista Puno ()
11. Institución Educativa Adventista Puno ()
12. Institución Educativa Adventista Puno ()
13. Institución Educativa Adventista Puno ()

II. INFORMACIÓN SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Escriba una X sobre el número de la siguiente escala, determinando que es la respuesta suya de acuerdo con su conocimiento e información:

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

Clima institucional						
Procesos						
1	La institución posee estructura formal definida que permite el manejo de las diferentes áreas	1	2	3	4	5
2	Los indicadores con los cuales la institución mide mi gestión son adecuados	1	2	3	4	5
3	Los procedimientos para verificar el cumplimiento de los objetivos en las tareas encomendadas, son pertinentes	1	2	3	4	5
4	La comunicación entre docentes y administradores no dificulta mi labor académica en la institución	1	2	3	4	5
5	Las tareas y funciones asignadas a mi persona en la institución son claras y planificadas	1	2	3	4	5
6	Las políticas internas de la institución son precisas y confiables	1	2	3	4	5
7	El seguimiento a la organización y planificación de las tareas encomendadas a mi persona, es adecuado	1	2	3	4	5
8	La institución facilita mecanismos que favorecen el logro de los objetivos propuestos	1	2	3	4	5
9	El grado de disciplina en la institución facilita la realización de mi trabajo	1	2	3	4	5

	Infraestructura					
10	Las condiciones físicas de los espacios (iluminación, niveles de ruidos y ventilación) son adecuadas para la realización de mi trabajo	1	2	3	4	5
11	Las tecnologías de la información y de la comunicación facilitan el desempeño de mis funciones	1	2	3	4	5
12	Los elementos necesarios para la realización de mi trabajo se encuentran disponibles: elementos de oficina, computadores, impresoras, fotocopias	1	2	3	4	5
13	Dispongo los materiales didácticos necesarios para preparar y orientar mis clases	1	2	3	4	5
14	El servicio de cafetería y restaurante llena mis expectativas	1	2	3	4	5
15	La planta física de la institución se adapta a las normas básicas de seguridad en situaciones de emergencia	1	2	3	4	5
16	Los espacios y materiales que la institución pone a mis disposición para el desarrollo de las clases, son suficientes y pertinentes	1	2	3	4	5
17	Los espacios y materiales me permiten la sana recreación y esparcimiento	1	2	3	4	5
	Participación en la toma de decisiones					
18	Las decisiones tomadas por el equipo directivo de la institución, son pertinentes	1	2	3	4	5
19	Durante el desempeño de mi trabajo tengo autonomía	1	2	3	4	5
20	El apoyo de mis coordinadores para emprender iniciativas que beneficien mi desempeño, es suficiente	1	2	3	4	5
21	Yo participo activamente en la toma de decisiones que benefician el cumplimiento de mis funciones y tareas	1	2	3	4	5
22	La institución brinda oportunidades para participar y apoyar las decisiones relacionadas con el desarrollo de mi trabajo	1	2	3	4	5
23	Confío en las decisiones tomadas en la institución	1	2	3	4	5
24	Las decisiones tomadas en la institución reconocen las implicancias de los docentes	1	2	3	4	5
25	La institución toma decisiones conscientes de los riesgos respectivos	1	2	3	4	5
	Relaciones interpersonales					
26	Las relaciones con los colegas de áreas y niveles escolares diferentes a los míos, son respetosas	1	2	3	4	5
27	El nivel de interacción con mis colegas me permite compartir experiencias y mejorar mis prácticas pedagógicas	1	2	3	4	5
28	La institución promueve equipos de trabajo para el logro de los objetivos propuestos	1	2	3	4	5
29	En los equipos de trabajo mis opiniones son valoradas	1	2	3	4	5
30	La institución facilita espacios para la identificación y resolución de conflictos	1	2	3	4	5
31	Mis colegas me tratan con respeto	1	2	3	4	5
32	No he sentido alguna manifestación de discriminación de mis colegas el último año	1	2	3	4	5
33	La comunicación de las directivas para los docentes es confiable	1	2	3	4	5
34	La comunicación con mis superiores está llena de empatía	1	2	3	4	5
	Compensación/ reconocimiento					
35	La política de remuneración de la institución está acorde con mis expectativas	1	2	3	4	5
36	La correspondencia entre mi remuneración salarial y las responsabilidades encomendadas es equitativa	1	2	3	4	5
37	Existe equidad entre mi remuneración salarial y mi formación académica	1	2	3	4	5
38	En comparación con otras instituciones educativas en puestos similares al mío, considero que mi remuneración es adecuada	1	2	3	4	5

39	Los tiempos y responsabilidades asignadas permiten un equilibrio entre mi vida personal y laboral	1	2	3	4	5
40	Existen mecanismos de reconocimiento para los docentes quienes se desempeñan de manera sobresaliente	1	2	3	4	5
41	Existe y se ejecuta un plan continuo de capacitación que me permite actualizarme para el mejor desempeño de mis funciones	1	2	3	4	5
42	La institución brinda oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional para los docentes	1	2	3	4	5
	Identidad personal y profesional/ sentido de pertenencia	1	2	3	4	5
43	Considero que esta institución es un buen lugar para trabajar	1	2	3	4	5
44	Me siento satisfecho con el trabajo que realizo	1	2	3	4	5
45	Me siento realizado profesionalmente mediante mi labor docente	1	2	3	4	5
46	Mi trabajo y compromiso con la institución son valorados por los directivos	1	2	3	4	5
47	Me siento identificado con los valores de esta institución educativa	1	2	3	4	5
48	Mi trabajo y compromiso con la institución son valorados por los demás miembros de la comunidad educativa	1	2	3	4	5
49	Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución	1	2	3	4	5
50	Mi compromiso con las metas de la institución es alto	1	2	3	4	5

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESARROLLO HUMANO

Califica las siguientes frases, de acuerdo con la siguiente escala:

Nunca	A veces	Con frecuencia	Siempre
1	2	3	4

	DESARROLLO PERSONAL	1	2	3	4
1	Digo aquello con lo que no estoy de acuerdo				
2	Hago lo que me propongo				
3	Respeto la hora de llegada a mi casa				
4	Cuando tengo un problema busco apoyo en mi grupo de colegas				
5	Yo copio de otro las sesiones de aprendizaje				
6	Cumplo mis responsabilidades en casa				
7	Me comprometo a fondo con las personas				
8	Me interesa llevarme bien con mis colegas				
9	Olvido avisar en mi casa cuando voy a llegar tarde				
10	Me adapto fácilmente al cambio				
11	Cuando hablo con alguien, lo miro a los ojos				
12	Mis amigos saben cosas realmente importantes de mi vida				
13	Digo lo que pienso				
14	Me siento exitoso				
15	Reconozco cuando realizo un trabajo bien hecho				
16	Cumplo lo que prometo				
17	Realizo un alto porcentaje de clases				
18	Me interesa cuidar mi salud				
19	Me gusta pasar tiempo con la gente				
20	Considero a mis colegas verdaderos amigos				
21	Siento que no he fracasado				
22	Conservo a los colegas que voy haciendo en diversos semestres				
23	Tengo colegas quienes saben escuchar				
24	Creo que beber tiene efectos negativos				
25	No me siento frustrado con lo que realizo				
26	No me tiembla la voz cuando hablo a los demás				
27	Sé que puedo hablar con alguien cercano cuando tengo problemas				
28	Me intereso mucho en mis colegas				
29	Me gusta hablar en público				
30	Cuando comparo mi clase con la de otro, observo que es diferente				
31	Hago lo que pienso				
32	Siento que lo que hago es valioso				
33	Considero alta mi autoestima				
34	No bebo nada de licor				
35	Tengo confianza en quién soy				
36	Me relaciono fácilmente con la gente desconocida				
37	Digo lo que siento				
38	Tomo decisiones basándome en diferentes criterios				
39	Comparto mis puntos de vista, aunque a los demás no les guste				
40	No me siento poca cosa				
41	No entrego las sesiones de aprendizaje				
42	Estoy motivado para conocer gente				

43	Estoy contento con mis resultados hasta ahora				
44	Hago lo que digo				
45	Me siento capaz de cumplir mis deberes académicos				
46	Me siento satisfecho con mi desempeño docente				
47	Me siento seguro de expresar lo que pienso				
48	Tengo confianza en mis amigos				
49	Siento que vale la pena lo que hago				
50	Estoy motivado para vivir situaciones nuevas				
51	Me siento capaz de realizar lo que quiero				
52	Busco la aprobación de lo que hago				
53	Tengo confianza en mí mismo				
54	Preparo a tiempo mis clases				
55	Me doy a conocer con mis amigos				

¡Muchas gracias por su colaboración!

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN ESCUELA DE POSGRADO

Instrucciones. Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera Ud. que el instrumento cumple los objetivos propuestos?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ **90** ___ 100
2. ¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ **90** ___ 100
3. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ **90** ___ **100**
4. ¿Considera Ud. que si se aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ **90** ___ 100
5. ¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ **90** ___ **100**
6. ¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

7. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?

8. Recomendaciones

Fecha: 25/08/2016 Validado por: Dr. Salomón Vásquez Villanueva, Dr. Moisés Díaz Pinedo, Dr. Donald Jaimes Zubieta