



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y proyecto educativo institucional
de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca,
Huánuco - 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA

Br. Vara Ortiz, Gabriela Noemi

ASESOR

Dr. Chuquiyauri Olivas, Lindon

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LINEA DE INVESTIGACION

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ-2018

Páginas del jurado

Dr. Mendoza Balarezo, Javier

Presidente

Dr. Evaristo Borja, Eugenio Marlon

Secretario

Dr. Chuquiyauri Olivas, Lindon

Vocal

Dedicatoria

Al creador de todas las cosas, a mi familia en general, porque me han brindado su apoyo incondicional y por compartir conmigo buenos y malos momentos.

Finalmente a los maestros, aquellos que marcaron cada etapa de nuestro camino universitario y que me ayudaron en asesorías y dudas presentadas en la elaboración de la tesis.

Gabriela Noemi

Agradecimiento

A la universidad César Vallejo de Trujillo, por la formación y acogida brindada al permitirme optar con el Grado Académico de Maestra en administración de la educación.

A la institución educativa 32298 de Jarpo - Yarowilca.

A los docentes por su sencillez, comprensión y facilidades para la realización de esta tesis.

Un especial agradecimiento a la Dr. Lindon Chuquiyauri Olivas por asesorarme la elaboración de esta tesis.

A los que me han acompañado en este proceso de formación.

La autora.

Presentación

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Clima organizacional y proyecto educativo institucional de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca, Huánuco-2018”. Con la finalidad de determinar si existe una relación entre clima organizacional y proyecto educativo institucional de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca, Huánuco-2018 en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Administración de la Educación esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

ÍNDICE

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Cuadros	viii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
Resumen	xi
Abstract	xii

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática.....	13
1.2 Trabajos previos	16
1.3 Teorías relacionadas al tema	20
1.4 Formulación de problemas.....	43
1.5 Justificación del estudio.....	43
1.6 Hipótesis	45
1.7 Objetivos	45

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación.....	47
2.2. Variables, Operacionalización.....	48
2.3. Población y muestra.....	49
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	50
2.5. Métodos de análisis de datos.....	51
2.6. Aspectos éticos.....	52

III. RESULTADOS	
3.1. Descripción de resultados	53
3.2. Contrastación de hipótesis.....	59
IV. DISCUSIÓN	
Discusión	64
V. CONCLUSIONES	
Conclusiones	67
VI. RECOMENDACIONES	
Recomendaciones.....	69
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
Referencias Bibliográficas	70

ANEXOS

- Anexo N° 1 Instrumentos
- Anexo N° 2 Validación de los instrumentos
- Anexo N° 3 Matriz de consistencia
- Anexo N° 4 Constancia
- Anexos N° 5 Evidencias

ÍNDICE DE CUADROS

	Pag.
Cuadro N° 1 Operacionalización de variables.....	48
Cuadro N° 2 Población de los estudiantes de la I.E.....	49

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N°1 Resultados del nivel de comunicación.....	53
Tabla N°2 Resultados del nivel de motivación.....	54
Tabla N°3 Resultados del nivel de confianza.....	55
Tabla N°4 Resultados del nivel de participación.....-	56
Tabla N°5. Resultados del nivel de clima organizacional.....	57
Tabla N°6 Resultados del nivel de proyecto educativo institucional.....	58
Tabla N°7 Prueba de correlación entre comunicación y pei.....	59
Tabla N°8 Prueba de correlación entre motivación y pei	60
Tabla N°9 Prueba de correlación entre confianza y pei	61
TablaN°10 Prueba de correlación entre participación y pei	62
TablaN°11 Prueba de correlación entre clima organizacional y pei	63

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico N°1 Resultados del nivel de comunicación.....	53
Gráfico N°2 Resultados del nivel de motivación.....	54
Gráfico N° 3 Resultados del nivel de confianza	55
Gráfico N° 4 Resultados del nivel de participación.....	56

RESUMEN

Este estudio de indagación tiene como propósito determinar si existe una relación entre clima organizacional y proyecto educativo institucional.

Este estudio es de tipo no experimental con el diseño correlacional – transversal, La Población como objeto de estudio está constituido por 23 docentes y teniendo como muestra 17 docentes de la I.E. de Jarpo de Yarowilca, habiendo utilizado la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, siendo estructurado cada uno por sus dos variables con sus respectivos dimensiones, los cuestionarios han sido válidos por tres juicios de expertos en su momento oportuno.

y habiendo obtenido Los bajos resultados en ambas variables, nos llevaron a sospechar en una relación entre las dos variables, las mismas que se confirmaron, luego de la aplicación de la prueba de hipótesis “r” de Pearson, con el que logramos demostrar la existencia de relación significativa entre Clima organizacional y proyecto educativo institucional de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca, Huánuco-2018”; afirmación que se fundamenta en valor de significatividad bilateral $\alpha=0,01$; además de ello podemos afirmar que la relación existente entre ambas variables es positiva y considerable fundamentado en el valor de $r=0,822$.

PALABRAS CLAVES:

Clima organizacional – Proyecto Educativo Institucional

ABSTRACT

This research study has the purpose of determining if there is a relationship between organizational climate and institutional educational project.

This study is of a non experimental type with the correlational - transversal design. The Population as an object of study is constituted by 23 teachers and having as sample 17 teachers of the I.E. Jarpo de Yarowilca, having used the technique of the survey and as an instrument the questionnaire, each structured by its two variables with their respective dimensions, the questionnaires have been validated by three expert judgments in due course.

and having obtained the low results in both variables, we were led to suspect a relationship between the two variables, the same ones that were confirmed, after the application of the hypothesis test "r" by Pearson, with which we were able to prove the existence of significant relationship between organizational climate and institutional educational project in the educational institution N ° 32289 of Yarowilca, Huánuco, 2018; affirmation that is based on value of bilateral significance $\alpha = 0.01$; In addition, we can affirm that the relationship between both variables is positive and considerable, based on the value of $r = 0.822$.

KEYWORDS:

Organizational climate - Institutional Educational Project

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Para el buen clima organizacional, el rol del líder pedagógico es de gran importancia en la generación de clima adecuado para la elaboración del documento de gestión para lograr un buen resultado.

La norma considerada en dicho punto la función direccional, organizan la ayuda dentro de la institución y la elección de la junta directiva para de apoyo en la elaboración del PEI. Los contenidos en este ambiente pertenecen al líder y la comunidad educativa para que impulse poner en práctica el respeto la responsabilidad para garantizar el clima de seguridad y cooperación en la organización para alcanzar las metas. Para contribuir en el ambiente organizacional, el líder pedagógico y los miembros del CONEI, juntos exigen altos principios de cumplimiento, todo el equipo directivo debe conocer y organizar vinculo de esperanza y comprensión mutua entre todos los integrantes de la comunidad educativa.

El líder pedagógico junto con la comunidad educativa debe impulsar un clima de cooperación entre todos los miembros del centro escolar. La colaboración y el apoyo de la familia de los escolares son fundamentales para cumplir con las expectativas de los estudiantes. Para alcanzar esta meta es primordial comunicar mensualmente de las dificultades y logros de los estudiantes de forma individual o en reuniones, a sus padres asimismo deben emplear diferente estrategias de ayuda en grupo. En la actividad, se debe involucrar a los familiares de los escolares para el beneficio de los estudiantes para esto es importante que sepan lo que contiene el proyecto educativo institucional. El líder pedagógico y los maestros deben garantizar la articulación del proyecto educativo institucional con las características reales de su contexto.

El aprendizaje y la educación en la actualidad están en continua interacción. Por ello el líder pedagógico y los integrantes de la institución,

son los guías para la formulación del PEI de la institución que dirigen, deben afirmar que este proyecto debe ser coherente con su entorno socioeconómico y cultural de su institución educativa. El líder pedagógico y los agentes educativos deben relacionarse con su comunidad, hoy en día para mejorar el documento de planeación y el desempeño de los escolares, se trabaja en redes que están a la vez conformadas por tres a más instituciones.

Por un lado existen diferentes instituciones educativas que tienen sus propias formas de organización y de esta manera asegurar la integración de sus actores educativos fortaleciendo así la convivencia armónica y el trabajo mancomunado que son organizaciones indispensables para alcanzar los niveles planteados en la institución ; pero también existen a su vez instituciones con docentes apáticos resistentes al cambio y a los nuevos retos planteados por el MINEDU lo que dificulta el diálogo y las buenas relaciones de la institución repercutiendo en los aprendizajes de nuestros estudiantes y de esta manera es afectado el clima organizacional.

En virtud de las demandas educativas, es necesario que los docentes busquen espacios en los que transmiten conocimientos en su contexto real que involucren a los maestros, estudiantes y los padres asociados como agentes que imparten conocimientos incorporando saberes y estrategias metodológicas que permitirán formar una base pedagógica y un clima organizacional eficiente, por otro lado el director es el administrador y responsable del éxito o fracaso del plantel por consiguiente es el líder encargado de fortalecer lazos de afecto y compañerismo del personal docente a su cargo.

El clima organizacional es la base más primordial en la institución educativa porque a través de ello se promueve la integración de los actores educativos que va a admitir un función entre todos y planeado con la única razón de asegurar la continuidad institucional de generación en generación logrando de esta manera que los maestros acepten compromisos, participen en los aprendizajes de los estudiantes en su identidad profesional y en su formación cultural, respondiendo a los

cambios en la realidad, guiando las practicas pedagógicas que obedecen a la transformación en la sociedad, cultura y afrontar los desafíos de manera concertada, colaborativa y sostenida involucrando a diversos actores en el ejercicio, promoción, desarrollo y regulación del clima organizacional.

La convivencia son las prácticas que se configuran a raíz de las necesidades específicas de la sociedad, cumpliendo funciones sociales respondiendo a demandas y expectativas de los diferentes cambios que vienen sucediendo, promoviendo una relación favorable para el logro del aprendizaje que beneficia a la actitud y pensamiento crítico del estudiante. Dicha forma de convivir significa aceptar y valorar las diferentes culturas, causas, expectativas y modo de comunicarse entre ellos, cada individuo tiene su propia característica, son diferentes e integran a la institución educativa, maestros, alumnos, líder pedagógico. De tal manera es fundamental mejorar el clima como un reto para el desempeño eficaz de los escolares dejando atrás ese centro educativo que ha sido históricamente rígido y dominante.

Realistas de las constantes transformaciones culturales, científicas y sociales que estamos sobreviviendo, los estudiantes deben estar listos y aptos para asumir retos, desafíos y competencias producto que exige el mercado universal.

Es por este motivo que he considerado la vital importancia de ejecutar este análisis de investigación para saber la relación que hay entre clima organizacional y proyecto educativo institucional en una institución educativa pública de Yarowilca de esta manera como institución debe brindar una calidad de servicio a nuestros estudiantes con temas que permitirán orientar el trabajo de la I. E. en la mejora del servicio educativo adecuados y especializados sobre todo en el proyecto educativo institucional y con un buen clima organizacional.

1.2 Trabajos previos

Internacionalmente

Aguilera (2011) Liderazgo y clima de trabajo en las institución educativa de la Fundación Creando Futuro en la universidad de Alcalá, su muestra es de 25 directores y 145 docentes, el instrumento que utilizo es el cuestionario multifactorial, llegando así a la conclusión En términos mayoritarios, los centros de la FCF se identifican con tipos de liderazgo bastante positivos, con unos niveles de satisfacción bastante altos de los líderes hacia los docentes y viceversa. Se valora de forma muy positiva y es mencionado en muchos caso el esfuerzo extra que realizan en la institución todos sus empleados. También la efectividad de éstos, y en general se rechazan aquellos tipos de liderazgo que implican el acto de eludir responsabilidades por parte del líder y la pasividad ante las tomas de decisiones.

Olaizola (2012) En su análisis sobre el desempeño gerencial y el buen funcionamiento de las instituciones en la universidad de España su muestra es de 45 docentes, el instrumento que sé utilizo es el cuestionario y concluye en su trabajo de investigación que el desempeño gerencial se ubicaba en una escala buena a deficiente y que los miembros cumplían con sus funciones pero la calidad o eficiencia de las mismas no es la más adecuada, debido a la falta de comunicación entre ellos y que estaba regido al autoritarismo y paternalista, el cual los trabajadores se limitan a cumplir lo que les asignaba y a su vez eran vigilados por el personal de la dirección imponiéndose de esta manera condiciones, coacciones, restricciones, contingencias y amenazas perjudicando entonces en la toma de decisiones que benefician el buen funcionamiento de la institución.

Espinosa (2014) en su estudio en su grado de relación entre las relaciones Interpersonales y el Clima Organizacional en Cartagena en la Institución Educativa Omaira Sánchez Garzón, la muestra que utilizó es de 60

personas, el instrumento que uso es un cuestionario y llegó así a la conclusión Se ha diagnosticado la problemática en la institución educativa a través de la aplicación estudio e interpretación de la encuesta encontrándose que el 61% tiene serias deficiencias en relación al manejo de la comunicación interna, la misma que acrecienta el deterioro de las relaciones humanas.

Contreras (2015) en su tesis titulada "Propuesta de mejora de clima laboral en una institución de educación superior." De Guatemala en un centro universitario, Donde utilizo el grupo de colaboradores de 649, así mismo uso el instrumento de un cuestionario llegando a la conclusión que el clima organizacional en general es saludable sin embargo, es necesario emprender acciones tal como implementar un plan de carrera y contar con un sistema de reconocimiento, que conlleven a que el grado de satisfacción se eleve.

Por lo que se recomendó a las autoridades realizar un proceso de comunicación de resultados escalonado, implementar un plan de carrera que brinde la oportunidad de crecer dentro de la organización e implementar un programa de formación en liderazgo que brinde herramientas a los jefes para gestionar de manera adecuada el talento humano.

A nivel Nacional

Aguado (2012), en su investigación sobre el clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes en Lima, donde la muestra estuvo conformado por 57 docentes de primaria y secundaria, uso el cuestionario como instrumento y llegó a la siguiente conclusión que existe un nivel aceptable de clima organizacional según la perspectiva de los docentes en una institución educativa del distrito de Ventanilla. Es decir, los docentes consideran que su ambiente de trabajo

les permite satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad educativa. Aunque no en el nivel óptimo que se requiere.

García (2013), en su estudio sobre el clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay donde la muestra está constituido por 65 docentes, uso el cuestionario como instrumento y llego a la siguiente conclusión que existe correlación moderada y muy significativa entre el Clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay. Los docentes encuestados consideraron que ambas variables son de nivel alto. Se deduce que la existencia de un buen clima organizacional favorecerá un buen desempeño docente.

Saccca (2013), También realizó un trabajo de investigación titulada Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porres la muestra fue de 300 colaboradores y el instrumento que se usó es el cuestionario.. La principal conclusión fue que al trabajar en un ambiente no propicio para el desarrollo de las relaciones interpersonales de sentían frustrado en todos los aspectos, inclusive las aspiraciones y los desempeños, por tanto una relación nula o muy baja.

Gamarra (2014). En su trabajo de investigación titulada Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la Ugel 04 de Comas, la muestra estuvo conformada por 8 personas el instrumento que uso este investigador es el cuestionario y a la conclusión que llego es los hallazgos encontrados en este estudio ofrecen evidencias empíricas de las categorías estudiadas del clima organizacional tales como: la Confianza, Presión, Apoyo y Reconocimiento cuales parecieran tener incidencias en el comportamiento entre los miembros que laboran en la institución. Por tanto teniendo en cuenta el modo en que se analicen estas cuatro categorías y

se puedan mejorar sus deficiencias la calidad del clima organizacional será óptima al igual que los objetivos establecidos por la institución educativa.

A nivel regional

Nolasco y otros (2001), en su trabajo de investigación titulada “Causas de la ausencia de los proyectos curriculares de centro educativo en el nivel primaria del distrito de Obas” su muestra está conformada por 8 instituciones, el instrumento que aplico el investigador es el cuestionario y c llegando a la siguiente conclusión que en un 48.48% de centros educativos del nivel primaria del distrito de Obas, desarrollan el proceso educativo sin un PCCE. Las principales causas que provocan la carencia de los PCCE en los centros educativos del distrito de Obas son: Falta de capacitación de los docentes para la construcción de los PCCE (36. 84%) Descuido de las autoridades educativas (26.32%).

Fabián y otros (2015), Presenta en su trabajo de investigación titulada “el proyecto educativo institucional y la calidad del aprendizaje en la Institución Educativa “José María Arguedas” de Rahua” la muestra está conformada por 14 docentes, el instrumento que aplicaron los investigadores es el cuestionario llegando a la siguiente conclusión, que existe relación prudente y positiva entre ambas variables. Así mismo no logrando prosperidad para la primera variable, teniendo un resultado media donde al tener un ambiente sobrio por falta de relaciones favorables entre los miembros de la institución. Mientras que el servicio educativo está ubicada en una escala eficiente.

Rojas (2017) en su trabajo titulado Proyecto educativo institucional y la competitividad de la Institución Educativa. Huánuco -2017 su muestra está conformada por 17 docentes, el instrumento que aplico es el cuestionario y llego a la siguiente conclusión: La misión es pertinente a la realidad de la Institución educativa aunque se requiere de una difusión que llegue a todos los agentes educativos.

La planeación, administración, evaluación y autorregulación de las funciones sustantivas del PEI no contribuyen al bienestar de la I. E. se afirma ello por el bajo porcentaje que demuestra en cuanto a opinión favorable.

En lo que respecta a la formación integral de los educandos fortalecimiento de la comunidad educativa y definición de los principios y valores se encuentra en un nivel de práctica asertiva.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1. Clima organizacional

1.1. Definiciones

Para explicar su definición, características, tipos, modo, y la forma como se relaciona con otros temas del centro escolar y del personal que labora es primordial mencionar los aportes que algunos autores han hecho al concepto de clima organizacional.

Zorrilla (2001) Clima es una materia que está de moda para muchos profesionales y; a partir de esto los líderes pedagógicos debe generar buen clima y reconocen que es primordial ser buen líder, en el que priman las interacciones docente - director y docente-docente.

Bris (2003) lo sustenta, como “El ambiente producido en el centro educativa desde las costumbres diarias de su centro escolar. Este ambiente tiene que ver con la personalidad, forma de ser, costumbre, y carisma que posee los maestros, escolares, padre de familia y que se muestran en el trato personal y profesional”.

Gento (1994) sostiene, que el clima o entorno de labor forma parte una de las causas precisas que permite no solo la organización al de gestionar, también al innovar y cambiar se debe hacer con entendimiento de todos.

Una de las sugerencias más fundamental es impulsar el clima organizacional que promueve la transformación es la flexibilización de la institución para lograr los objetivos trazados y la transformación se da entorno vivencial y de educación. Esto se realiza desde el líder pedagógico capaz de aprender y asumiendo nuevo retos.

Goncalves (2001) afirma, que el clima organizacional interviene como mediador entre los socios de la empresa escolar en su motivación, en la forma de cómo se comporta que puede afectar al centro educativo.

Bronislaw (2003) sostiene, que el clima es constituido, practico y racional por lo tanto cada elemento solo puede estudiarse considerando los demás. También afirma que las instituciones, deben prestar atención a las demandas de los alumnos y sus representantes. Las instituciones deben plasmar en su visión, misión, valores, procesos, formas y políticas para que los integrantes de la comunidad educativa deban satisfacer sus necesidades.

Unesco (2012) señala, que el clima organizacional hay, cuando existe una relación directa con las condiciones favorables y los aprendizajes; para garantizar el rendimiento académico de los escolares

Sandoval (2014) sostiene, que es el modo de relacionarse significativamente del pensamiento de organización escolar entre el progreso emocional y social del escolar y los docentes. Se debe mejorar la condición de existencia del alumno, asimismo trata de las formas de estrategias para retener a los educandos de las instituciones.

El clima en los escolares es el centro el salón de clase o su entorno como eje fundamental para propiciar el desarrollo de la sesión, donde nuestros pupilos son los actores de su aprendizaje. Para que ellos actúen responsablemente en diferentes situaciones usando varias estrategias proponiendo alternativas de solución para el progreso de su pueblo.

Entendemos sobre clima organizacional al ambiente generado dentro de la institución propiciando las vivencias cotidianas de los que integran la comunidad educativa.

Al hablar de clima organizacional incluye todo tipo de colaboración tolerante con respeto, así como respetar sus derechos, y así como cumpliendo sus responsabilidades en bien de todos. Dicho clima que se sugiere presenta características específicas en el respeto, el estímulo, la cooperación recíproca y el conocimiento de la variedad cultural. La propuesta del Ministerio de Educación es cooperar con la colaboración responsablemente en el modo de convivir armónicamente para lograr buen clima organizacional donde logramos un buen aprendizaje.

En el área pedagógico se utiliza definiciones que vienen de diferentes teorías que la noción de clima organizacional está relacionado con la costumbre escolar es decir se construyen las relaciones interpersonales, la comunicación, la participación y la confianza entre los integrantes de la organización, sin vulnerar los derechos podemos precisar entonces que es responsabilidad de los integrantes de la institución.

La responsabilidad de la construcción del clima organizacional y la calidad del proyecto educativo institucional es de todos los integrantes de la institución.

Med (2016) clima organizacional es el grupo de vínculo interpersonal que forma parte de la existencia del escolar. Es una formación grupal y a diario, esta actividad se debe compartir con todas las personas que influyen en el escolar. Para que se cumpla con la meta, la experiencia vivida en la institución debe proporcionar a los y las estudiantes las competencias, capacidades, actitudes y valores que les permitan formarse como ciudadanos conociendo sus derechos y ejerciéndolos con responsabilidad. Para ello se debe formar un ambiente de relaciones

fundamentado en la democracia, la participación, la capacidad pedagógica, la emocionalidad, etc.

Chiavenato (2002) “El lugar donde se trabaja establece el ambiente de una estructuración, el espacio espiritual es una cualidad que concurre en el ambiente de acuerdo quienes lo conforman”.

Chiavenato (2002) No todos los seres humanos tenemos el mismo carácter y eso se puede adquirir de formas distintas ya sea favorable o desfavorable, el ambiente que se genera dentro del centro donde se labora en efecto de un grupo donde las relaciones entre los trabajadores ayudan a mejorar el ambiente de manera positivo.

Pulido (2013) nos menciona que es la visión del pequeño ambiente que brota como consecuencia tanto de pautas de conductas usuales desiguales, tanto que nuestras conductas pueden influir y afectar en la relación de los seres humanos que laboran en un centro de trabajo. En este caso los seres humanos al momento de relacionarse con los demás ponen en práctica cualidades y hacen uso de sus valores creando así un ambiente favorable dentro de la institución educativa.

Peiró (2004) sustenta que el clima puede ser saludable o enfermizo de acuerdo a las características psicológicas personales de cada miembro, es decir que el clima guarda relación con el medio interno que se encuentra relacionado con el comportamiento y como satisfacer lo que necesita.

De esta manera podemos inferir que el clima organizacional es el entorno de trabajo producido en el centro escolar a partir de las costumbres diarias de los trabajadores, es decir el estado tiene repercusiones en la participación de docentes y estudiantes para tener un clima democrático y de esta manera generar y contribuir un clima favorable para los aprendizajes.

1.2. Factores influyentes en el clima

Para que una institución pueda contar con un proyecto educativo institucional con sus componentes bien elaborados de acuerdo a su contexto real se debe mejorar los factores que influye negativamente o positivamente en el clima organizacional de los estudiantes y sobre este tema expone el siguiente autor.

Cardona (2003), Para este autor una institución para que puede tener un buen clima organizacional debe contar con los siguientes factores.

- ✓ **Información.** Para el buen clima es fundamental saber y conocer a todos los integrantes de la institución educativa.

- ✓ **Visión.** Se debe articular las diferentes metas para hacerlo uno solo y donde todos deben participar, apoyar para lograr la meta.

- ✓ **Resultados.** Debemos tener en cuenta las oportunidades, definir los propósitos

- ✓ **Delegación** Se debe asignar responsabilidades a todos los integrantes.

1. 3. Importancia del clima organizacional

Celis (2014) Una de las finalidades en la educación peruana es darle importancia al entorno donde se encuentran los actores educativos y de esta manera optimizar un manejo óptimo y pertinente y lograr:

- ✓ Cooperar al resultado de los objetivos educacionales planteados en la institución centrada en el desarrollo integral de la persona.

- ✓ Favorece el desarrollo personal y profesional del docente.

- ✓ Colabora en el progreso de un entendimiento armonioso.
- ✓ Contribuye al afecto de propiedad participación y afecto entre los miembros de la institución favoreciendo el bienestar de la institución educativa.
- ✓ Contribuye a prevenir los problemas psicosociales entre los docentes quienes laboran en la institución.

1.4 . Características

Litwin (2004) manifiesta que el clima organizacional tiene las siguientes características.

- ✓ **Organización**

Es la apreciación que tienen los miembros de la institución del reglamento interno, horario, metas, misión, integrantes de la comunidad educativa a que se van enfrentar en el desarrollo de su trabajo.

- ✓ **Compromiso**

Es la sensación de la comunidad educativa de la independencia en la determinación acerca desarrollo de sus actividades. Es la forma como el líder pedagógico le monitorea y acompaña en el desarrollo de su labor.

- ✓ **Premio**

Se refiere al afecto que poseen los integrantes de la institución de las metas que se plantea en el plan anual. Es la medida en los agentes de la comunidad educativa promueven la aceptación de riesgos para lograr la meta propuesta.

✓ **Trato**

El trato entre colegas si es amical o de confianza, es la forma como se relaciona el jefe con sus colaboradores.

✓ **Colaboración**

Es el apoyo del líder pedagógico y de todos los agentes de la comunidad educativa. Se debe dar la ayuda recíproca, desde superior hasta inferior.

✓ **Dificultad**

Es el empeño que asumen los integrantes de la institución, para que admitan el parecer oponente y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto aparezca.

✓ **Identidad**

Todos los colaboradores deben estar identificados con su centro de labor.

1.5. Tipos de Clima Organizacional

Brunet (1987), nos da conocer los siguientes tipos de clima.

✓ **Autoritarismo explotador**

Aquí el director no posee seguridad en los integrantes de la comunidad educativa, los colaboradores laboran de temor, sanción, intimidación, rara vez recibe premio. Aquí no existe diálogo con los subempleados, solo dan órdenes.

✓ **Paternalista**

Este modelo de clima es aquel en el que el líder tiene es un poco tolerante con sus subalternos. Las retribuciones y algunas veces las sanciones son los procedimientos usados para estimular a los colaboradores.

✓ **Consultivo**

Aquí el líder de vez en cuando consulta a los subordinados para tomar decisiones y también piensa en satisfacer algunas necesidades de sus trabajadores.

✓ **Participación en grupo**

El líder tiene confianza en los colaboradores la comunicación es de forma lateral, se da un de amistad y confianza entre los superiores y subordinados. En este modelo los colaboradores y el líder son una agrupación con la finalidad de lograr y alcanzar los propósitos y objetivos de la institución.

1.6. Dimensiones de estudio

Para nuestro estudio se ha planteado diferentes dimensiones las cuales darán respuesta a nuestra investigación:

a) Comunicación:

La comunicación es la base para una buena relación entre el personal directivo, el personal docente, como también entre los padres de familia y los alumnos debe ser:

- Afectiva y asertiva
- Concisa ordenada clara oportuna y adecuada
- Evitar el engreimiento , y egocentrismo
- Anular la calumbia

Esta habilidad es compleja pero solo depende de nosotros por ser responsables de nuestras relaciones con los demás, pues si nos sentimos bien con nosotros mismos vamos a proyectar esa energía a otras personas. Si usamos palabras y tono de voz adecuado, enfocamos nuestra mirada, gestos y comunicamos también con nuestro cuerpo, estableceremos relaciones positivas con el entorno. Se trata de

comprender al otro, de saber escuchar y respetar sus ideas aun cuando no estemos de acuerdo con el mensaje recibido.

Se ha recogido el aporte de diversos autores quienes definen el término de comunicación basados en sus interpretaciones.

Aristóteles sostiene que la comunicación es un proceso donde se usa todos los medios de persuasión que tenga para hacernos entender.

Martinet (2008) define, que la comunicación es el uso de un código para transmitir mensajes de una determinada experiencia con el objetivo de permitir a los hombres a relacionarse entre sí.

Entonces podemos decir que la comunicación es el cambio de, pensamientos, sentimientos entre dos o más sujetos.

La comunicación asertiva de los docentes

Está probado que la comunicación eficaz dentro de las instituciones educativas, tanto a nivel interno como externo, aumenta la confianza mejorando las relaciones laborales y sociales.

Pues una buena comunicación eficaz permite obtener un nivel de comprensión más alto sobre los aspectos de identidad, cultura a fin de garantizar resultados competitivos. Es por esa razón que es necesario saber que la comunicación es un aspecto importante no solo dentro del aula sino con la relación entre los compañeros de trabajo, conocer detalladamente algunas estrategias asertivas nos permitirá mejorar nuestra labor docente.

Facilitadores de la comunicación

- Tener claros mis objetivos, que se desea comunicar
- Controlar las emociones y ser asertivos

- Practicar la escucha active
- Ser empáticos
- Expresa sentimientos

Obstáculos de la comunicación

- Plantear objetivos contradictorios
- No elegir el momento oportuno
- Estados emocionales que perturban la atención, comprensión recuerdos o acuerdos de los mensajes
- Acusaciones
- Preguntas de reproche
- Declaraciones de tipo “deberías”
- Cortes de conversación
- Estar a la defensiva
- No ser concreto.

El individuo como ente en la sociedad se comunica entre uno y otros buscando el progreso su familia y de su comunidad. Hoy en el día estamos influenciados en “la época de la información”, todos estamos conectados a través de diferentes medio, es el instrumento poderoso que nos acceda asignar forma a nuestra planeta, a nuestro entorno. Tener una buena relación depende del equipo directivo.

El dialogo es la parte esencial de la dirección en los centros escolares

Está asociado en forma directa de la cabeza y gestión. El dialogo se da desde el principio hasta el término de nuestro día laboral y por lo tanto una comunicación robusta depende de la dirección en primer lugar, la primera y más importante comunicación que debe hacer la dirección de cualquier establecimiento es el establecimiento de obligaciones o responsabilidades y derechos de todas las personas que estudian, laboran o hacen uso de los servicios educativos que prestamos.

El buen trato es el arma para conseguir el fin. Se quiere que el administrador pedagógico de las Instituciones educativas en la fecha debe ser comprensibles, deben tener un carácter amable para edificar una formación bien organizada.

b) Motivación

Es una actitud interna que estimula, conduce y regula el comportamiento, puede haber una causa externa o automotivación, la motivación también se puede decir que es una mezcla de aspectos mentales, orgánicos y psíquico en determinadas situaciones. Y en torno a las estrategias de trabajo debemos tener en cuenta lo siguiente:

- Habilidad para mantener la disposición y el motivo.
- Imaginación para la elaboración de materiales educativos herramientas de evaluación.
- Crear un vínculo entre todos.
- Proponer cambios y retos.
- Recurrir a dinámicas de animación.
- Realizar labores donde los escolares movilicen sus capacidades.
- Acondicionar que las actividades de enseñanza al contexto.
- Observar los progresos personales y colectivos.
- Estar atento a cada miembro.

Robbins (1987) afirma, que la motivación “es de poner todo el empeño para alcanzar las metas trazadas por el líder de la organización, condicionado para satisfacer las necesidad de la institución”.

Fischman (2000) sustenta, que es el estado de lealtad con la empresa, Es decir que cuando las empresas dan estímulos en elementos superficiales como bonos económicos, elevados sueldos, el personal solo se concentra en eso y pierde su motivación interior. Los directivos de un colegio tiene la función de alentar a sus trabajadores genere un verdadero

compromiso y motivación interna. Y de esta manera ellos quieren a su institución.

Por eso el trato es primordial, para lograr las metas que se trazaron a la institución educativa y el administrador pedagógico.

c) Confianza

La terminología confianza se define como es el trato que se da de uno a más individuos y que una de ellas puede presentar acciones negativas que atentan contra la otra.

Abarca (2004) nos dice que es confiarse en alguien en la capacidad efectiva, en la intención y actitud de él o ella. En otras palabras es la esperanza y un reto realizado en la actualidad, con visión hacia el porvenir y fundamentado desde la antigüedad.

Kramer (1999) sostiene que la confianza presenta dos requisitos:

El riesgo es de poder perder o dudar de lograr lo ansiado de acuerdo al interés de otras personas.

La interdependencia trata de que las inquietudes de uno de los involucrados no son logradas sin contar con la inquietud del otro de los involucrados, aquí se puede afirmar que la confianza es una afirmación dinámica.

Flores y Solomón (2001) afirma, que la confianza debe ser educada y aplicada, es la habilidad humanitaria que debe tener sensatez, cuidado, actuar prudentemente; involucra a todas las formas de relacionarse.

Martín (1999) En algunos centros escolares de excelente productividad se caracteriza por gozar una buena confianza mutuamente dentro de sus asociados, los asociados confían en la lealtad, la productividad y el rendimiento de cada participante. No dudan de los resultados que

obtendrán con una sólida convicción, confiado en la integridad de otro individuo, donde todos los miembros van a trabajar con el mismo sueño, con la misma meta de forma organizada compartiendo las necesidades y emociones para lograr los fines y objetivos en común.

Características de confianza

- libertad: es la disposición de determinar el comportamiento sin someterse a nadie ni se deja influenciar por otro ni por la coyuntura.
- Adaptación y perseverancia, no debe decaer ante una negativa, tampoco conformarse debe ser perseverante.
- Puntualidad, es ser puntual en todo aspecto y sin pretexto.
- Facilidad, es de saber aprovechar los bienes que encontramos en nuestro alrededor con prisa y coherencia.

d) Participación

Participar es tomar parte de algo, colaborar con otros, juntarse con quien tiene inquietudes similares, formando grupos que logren metas comunes.

Flisfisch (1980) sustenta que es un grupo de varios individuos con un mismo fin.

Gil y otros (1996), sostiene que es un motor potencial de cambio social que al mismo tiempo, implica la toma de conciencia colectiva y el compromiso individual de las personas.

Velásquez (1986), la participación es entendida como un proceso social que resulta de la acción intencionada de individuos y grupos en busca de metas específicas, en función de intereses diversos y en el contexto de tramas concretas de relaciones sociales y de poder.

La participación es fundamental en la comunidad educativa, de los padres y representantes en el proceso de aprendizaje influye sobre el éxito del niño en la escuela, Pudiendo afirmarse que la escuela debe propiciar un clima de confianza y utilizar todos los espacios disponibles, para incentivar el desarrollo de Proyectos con actividades que promuevan e integren a la comunidad educativa.

Es indiscutible la incidencia de la falta de participación en todos los niveles y sectores de la Comunidad Educativa que es el resultado, de normas jerárquicas, gubernamentales de la administración centralizada.

La institución debe generar un clima de confianza con los familiares y apoderados de los estudiantes, para que los padres se involucren en las actividades escolares. Los maestros deben organizar charlas, escuela para padres, talleres donde los padres conocen sus derechos y deberes para que actúen libremente y responsablemente, como protagonistas, de la educación de sus hijos. .

2. Proyecto Educativo Institucional

2.1. Importancia de la planificación

Minedu (2016) sostiene que es un procedimiento esencial para el surgimiento de una institución es la preparación del proyecto, donde está planteado los objetivos que se ansia lograr, tanto crear, también la evaluación y lo que se espera mejorar. El proyecto guía la acción, para tomar decisiones oportunas y mejorar o adecuar el objetivo.

La planificación en las organizaciones educativas, busca mejorar todos los esfuerzos para mejorar institución, sus funcionamientos y prácticas, así como, la programación y orientación de las actividades que proporciona lograr las metas trazadas, los mismos que se orientan a la mejora de los aprendizajes y la formación integral de las y los estudiantes. Asimismo, la

planificación en la IE es una oportunidad de reflexión y compromiso de la comunidad educativa en conjunto, de manera que los objetivos sean conocidos y compartidos por todos, permitiendo un vínculo más estrecho entre la comunidad educativa. La planificación en la IE se concreta a través de instrumentos de gestión escolar.

2.2. Definiciones

Ley N.º 28044, sostiene que es una herramienta que orienta la orientación de la gestión de la institución educativa. Precisamente, es un instrumento de planificación a corto plazo que brinda recomendaciones para la ejecución de otros documentos de gestión como el Plan Anual de Trabajo, el Proyecto Curricular de la Institución Educativa y el Reglamento Interno.

El proyecto educativo institucional y el plan anual de trabajo están ligados, en el plan anual de trabajo se concretiza los objetivos estratégicos del proyecto educativo institucional en actividades que se realizara en el año académico.

El proyecto educativo institucional se concreta en la programación anual, se orienta en el PCI y el RI que finalizan en las diferentes unidades didácticas. En la actualidad hay una reciente versión del proyecto educativo que está centrado en la articulación completa del centro escolar para el progreso del aprendizaje en los escolares, conociendo todo su medio y el rol que cumple al interior de la organización educativa.

De tal forma, es fundamental resalta que la nueva versión del PEI se centra en el funcionamiento integral de la institución educativa para el logro de los aprendizajes.

Ministerio de educación (2016), Toda institución educativa debe tener su Proyecto Educativo Institucional elaborado, discutido y aprobado con la

participación de su comunidad educativa; que responda a las necesidades y expectativas del entorno donde se encuentra ubicada.

Calero, (2001) sostiene que el proyecto educativo son documentos donde está definido las características y la forma de enseñar, analiza una gama de aspiración y lo más importante de las actividades educativas, cohesionadas al sacrificio personal como aporte para modificar los hechos con proyecciones al futuro. Por lo consiguiente, es un documento singular y propio en cada medio de enseñanza, resulta de un camino creativo basada en la colaboración de todos los integrantes de la institución.

2.3. Características

Unesco (2011) PEI debería tener las siguientes características:

- ✓ **Accesible** esto quiere decir que debe ser de fácil entendimiento y práctico para todos los asociados de la organización.
- ✓ **Representativo** muestra la realidad de la institución.
- ✓ **Estratégico** debe tener diferentes estrategias que debes estar planeadas para conseguir un fin que beneficia a toda la comunidad.

2.4. Dimensiones

a) Identificación de la Institución

Muestra la reseña histórica, los principios de la educación y la visión compartida de la institución ¿Quiénes somos? Información general, Aquí nos da conocer la misión y visión de la institución perfil del estudiante perfil del docente, principios.

Ávalos (2009) define que la identidad es el aspecto o agrupaciones de aspectos, con lo que un individuo o varios individuos se encuentran vinculados.

Duque y Carvajal (2015), define a la identidad en el contexto organizacional, precisando que en ese ámbito, se concibe como la identificación relativa, central, distintiva y duradera acerca de una organización; incluso la señalan como la personalidad de la compañía resultado de la suma de las características que la distinguen de otras.

Minedu (2017), también sostiene es un conjunto de características comunes que identifican al establecimiento educativo de otro, que responden a las siguientes preguntas ¿quiénes somos?, ¿qué somos? Y ¿a dónde vamos?

Los rasgos que diferencian a estas instituciones es de la forma cómo nos vemos, es como están formulados nuestros objetivos, formación, costumbre, forma de pensar, deseos, clase social, con lo cual nos estamos identificándonos entre unos a otros, con la finalidad de ser un grupo sólido.

En la identidad de una institución se considera el suceso más resaltante que ha sucedido en el centro escolar en cada año académico, sea este bueno o malo se considera desde la creación hasta la fecha actual.

Misión es el motivo de existencia de organización escolar, esta formulado explícitamente, los objetivos o actividades fundamentales de la organización.

Visión es la forma de ver, soñar el mañana, para tratarlo lograr el futuro deseado.

Los valores son un conjunto de normas, actitudes y comportamientos éticos que deben ponerse en práctica en el centro escolar para convivir mejor.

b) Análisis situacional

Ministerio de educacional (2016), sostiene que es el resultado obtenido por la organización escolar, la revisión de cómo funciona la institución educativa y la relación con su medio.

El propósito del análisis situacional es reflejar la realidad en un determinado contexto, en un determinado momento; para generar procesos cambios

Fernández (1998) afirma que el diagnóstico situacional de las empresas educativas debe incorporar la conclusión lograda de los resultados de aprendizaje y eficiencia de la institución, llenando el cuadro del FODA.

El diagnóstico es el acto organizado en el cual se reconocen las dificultades, las debilidades y cosas positivas o potencialidades de la organización. Es el análisis e interpretación de la lejanía entre la fecha actual y el futuro para saber qué objetivos estratégicos debemos cambiar.

Hay diversas técnicas e instrumentos que se puede usar para realizar el análisis situacional de la institución educativa alguno de ellos son:

- ✓ **Cuestionarios** Son aquellas preguntas escritas que se pueden dar y las tenemos que responder sin error alguno.
- ✓ **Encuestas** Son preguntas con la peculiaridad de que son habladas por parte de quien hace las preguntas.
- ✓ **Listas de cotejo** Son aquellas verificaciones de datos registrados.

- ✓ **Entrevista** Son aquellas preguntas y respuestas que da aquella persona, frente a la otra, que está entre entrevistando.
- ✓ **Grupos de Enfoque** Se forman en aquellos debates que se pueden dar entre siete a doce personas debatiendo por cosas importantes.
- ✓ **FODA** Son sentimientos interiores de un grupo de personas así también como los temores y miedos.

¿Qué debe incluir el análisis del FODA?

FORTALEZAS Que obtenemos como resultado de nuestras obligaciones y compromisos cumplidos en la institución educativa a favor de nuestros estudiantes.

OPORTUNIDADES Qué podemos con beneficio de nuestras fortalezas para reforzar la atención a nuestros alumnos?

DEBILIDADES ¿Qué carece, un vacío o fallos que han generado nuestro estudiantes como un resultado?

AMENAZAS ¿Cómo afectan las faltas, huecos o fallas que se han encontrado el perfil de nuestros alumnos?.

- ✓ **Investigación Documental Análisis documental** Es una información precisa con características que necesitamos con el porcentaje de estudiantes aprobados en el dos mil diez.
- ✓ **Observación**

Es aquella palabra que nos ayuda a analizar a aquellos rasgos fundamentales.

Para el análisis situacional se llena el cuadro del FODA.

Es una herramienta donde se muestra claramente y concretamente la verdad de la organización, por áreas y organismos que lo integran.

Su fin, es ser la guía, que orienta hechos, que decrecen la situación de peligro.

Minedu (2016), el ministerio de educación planteo dos insumos que debemos tener en cuenta para la formulación del Pei en la parte del análisis situacional son los siguientes:

✓ **Aplicativo de apoyo a la formulación del PEI**

Es un mecanismo informático donde se manipula las informaciones. Es una hoja de cálculo diseñada para simplificar el procesamiento de datos se usa para el análisis situacional y contiene plantillas para la conclusiones que están en formatos de Word, donde se sistematiza la respuesta de la observación de los gráficos del aplicativo.

c) Propuesta de gestión centrada en los aprendizajes

Ministerio de educación (2016), aquí están formulados los objetivos estratégicos para tres años y la planificación para su logro.

Por otro lado aquí se define las metas bien claras ¿Qué queremos alcanzar? y la matriz de planificación bien organizada con toda las actividades que debemos realizar.

CEPAL (2011) se debe establecer los objetivos y formular la Matriz de Planificación que guiará el quehacer de la IE durante los próximos 3 años. Se realiza los siguientes pasos.

1. Formulación de objetivos de gestión escolar, aquí se traza el plan que después serán concretizados durante los tres años. Debe ser prácticos, retador y coherente. Los objetivos establecidos deben ser alcanzados en el período comprendido por la vigencia del PEI. Se evalúa a través de la lista de cotejo se verifica la estructura, el sentido y la redacción de objetivos planteados.
2. Formulación de la Matriz de planificación se plantea a partir de los objetivos de gestión escolar centrada en los aprendizajes verificados.

Matriz de monitoreo y evaluación del PEI, consiste en establecer las acciones que nos permitan autoevaluar la implementación del PEI y rendir cuentas a la comunidad educativa para una toma de decisiones oportuna y pertinente.

Se considera el cumplimiento de los objetivos durante los años de vigencia del PEI. El director debe, realizar un taller en el que se presente la propuesta construida, y se permita la generación de aportes de la comunidad educativa respecto al PEI. Este taller debe involucrar a todos los participantes de la institución.

Cuando vas redactar el PEI, se recomienda usar un estilo claro y fácil para que todos entiendan. Debe tratarse de un documento de factible uso, cómodo e importante para la dirección y su planificación. Se propone que el PEI, de acuerdo a la estructura del documento, no debe superar las 40 páginas, la comisión está encargada de aprobar. Aprobado el documento por parte de los directivos, se emite la resolución directoral correspondiente para su reconocimiento y vigencia.

Una vez culminada la redacción del PEI. El director de la IE promulga el PEI mediante Resolución Directoral.

2.5. Etapas para formular el Pei

Minedu (2014), la formulación del PEI es uno de los grandes desafíos del director; y a la vez es una gran oportunidad para integrar a los agentes educativos con un panorama compartido para mejorar la educación. Este procedimiento presenta cuatro etapas.

Primera etapa

Consiste en los preparativos y organizaciones para elaborar el PEI, deben ser realizadas por el director para reunir y concientizar a la comunidad educativa respecto al rol que debe cumplir cada uno en la realización del documento para el funcionamiento de la IE., El equipo directivo y el CONEI deben disponer el tiempo necesario para revisar las orientaciones propuestas por el Minedu y también para que sensibilizan a la comunidad educativa.

Segunda etapa

Esta fase es más esencial del proyecto educativo, aquí van identificar el resultado que ha estado produciendo la IE, cuál es nivel de funcionamiento, qué dificultades y qué causas se han encontrado, y cómo se relaciona la IE con su entorno. . Aquí se identifican las fortalezas y debilidades, se definen sus causas y posibles alternativas para mejorar y transformar, los resultados del centro educativo.

Se analizan el plan anual, las metas trazadas y logradas de los tres últimos años todo esto se inserta en el aplicativo y luego se completa la plantilla con las potencialidades y las oportunidades.

Tercera etapa

Consiste en la Información general de la institución, señala las características de la IE que la hace distinto a otras II.EE., es la forma como transmite su identidad, incluye los principios de educación que rigen su accionar y la imagen hacia dónde quiere llegar, es decir, cómo quiere la IE ser percibida e identificada aquí se presenta, revisa y

valida el cuadro de diagnóstico situacional se elabora la visión, la misión, los valores de la IE. Que debe ser colocada en el documento de manera ordenada.

Cuarta etapa

Aquí se establece los objetivos estratégicos y se formula la matriz de planificación que guiará el quehacer de la IE durante los próximos 3 años.

Estos objetivos, de carácter estratégico, se orientan al logro de la visión compartida en el mediano plazo. Se puede invitar a un líder o presidente de la comunidad, sabio, entre otros, puede hacerlo. De esta manera, se mantiene el carácter participativo del proceso de elaboración del PEI a lo largo de todas sus etapas.

La matriz de planificación es una herramienta que integra y presenta de manera ordenada los objetivos de gestión escolar centrada en los aprendizajes formulados, las metas establecidas, las estrategias con las que se implementarán, los indicadores con los que mediremos su cumplimiento.

La meta debe redactarse en pasado, usando términos numéricos y con una dimensión temporal.

Los indicadores sirven para observar, medir y verificar los cambios cuantitativos y cualitativos que presenta una meta, deben ser claros, relevantes, viables, medibles y comparables.

1.4 Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre clima organizacional y proyecto educativo institucional de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018?

Problema específico:

PE1: ¿Cuál es la relación entre la comunicación y proyecto educativo institucional de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018?

PE2: ¿En qué medida se relaciona la motivación y proyecto educativo institucional de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018?

PE3: ¿De qué medida se relaciona la confianza y proyecto educativo institucional de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018?

PE4: ¿Cuál es la relación entre la participación y proyecto educativo institucional de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018?

1.5 Justificación del Estudio

Que habiendo espectado a los maestros y la parte administrativa de la Institución Educativa de Jarpo - Yarowilca. Tienen una gran dificultad de poder socializarse con los demás miembros dándose así una escasa comunicación, afectando el ambiente institucional donde muchas veces no

son tomados en los centros de trabajos. Se ha podido observar minuciosamente esta dificultad con mucha atención, el personal docente y administrativo al momento de realizar las reuniones, se contradicen y no se llega a una conclusión buena, contradiciéndose en todo momento y no participando y quedando desconfianza, y todo ello se ve reflejado en su trabajo pedagógico diario, ya que hoy en día es necesario estudiar el ambiente donde se trabaja de manera detallada, teniendo en mente que el individuo es el sustento primordial de una formación, educación y tiene derecho a un reconocimiento y a los incentivos para que lo motiven a la contribución en bien de los estudiantes y llevando a la práctica todas sus destrezas y habilidades a favor del individuo.

En esta tesis de investigación se tratara de observar las causas del ambiente donde se labora, que van a influir en el proyecto educativo institucional que impactan elocuentemente de su interés, en las relaciones de los miembros que trabajan dentro de la Institución, esto le pertenece al individuo, en la comunicación, en la participación, la motivación en la satisfacción laboral, a través de un estudio que permita establecer alternativas de mejora para su inmediata atención.

El presente trabajo es muy importante porque nos ayudará a realizar un trabajo eficiente en el lugar donde se labora y con mucho éxito de por medio, esto se lograra incorporando a todo el personal que labora y así de manera conjunta poder tener un ambiente favorable donde repercuta el desarrollo del aprendizaje de los estudiantes, solo de esa manera lograremos un ambiente muy favorable y agradable donde se pueda trabajar amena.

Por lo tanto se ha visto por conveniente que el ambiente donde se trabaja tiene una relación con el clima organizacional.

1.6. Hipótesis

General:

Existe relación significativa entre clima organizacional y proyecto educativo institucional de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca, Huánuco – 2018.

Específicas:

HE1: Existe relación significativa entre la comunicación y proyecto educativo institucional de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018.

HE2: Existe relación significativa entre la motivación y proyecto educativo institucional de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018.

HE3: Existe relación significativa entre el nivel de confianza y proyecto educativo institucional de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca, Huánuco – 2018.

HE4: Existe relación significativa entre la participación y proyecto educativo institucional de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca, Huánuco – 2018.

1.7 Objetivos

General:

Determinar si existe una relación entre el clima organizacional y proyecto educativo institucional de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018.

Específicos:

OE1: Identificar la relación existente entre la comunicación y proyecto educativo institucional de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018.

OE2: Establecer la relación existente entre la motivación y proyecto educativo institucional de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018.

OE3: Analizar relación existente entre el nivel de confianza y proyecto educativo institucional de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018.

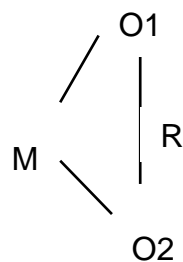
OE4: Determinar la relación existente entre la participación y proyecto educativo institucional de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El tipo de estudio para esta investigación es la no experimental-descriptivo por que no se manipulan las variables, cuyo diseño a seguir es la correlacional – transversal ya que mide las dos variables que se desea conocer, para luego analizar la relación entre las dos variables según criterios de signo, magnitud y significancia. El enfoque a utilizar es el cuantitativo y el método es el inductivo, el teórico y el hipotético deductivo. Hernández Fernández y Bautista (2010)

Esquema:



Donde:

M = Es la muestra

O₁ = Clima organizacional.

O₂ = Proyecto educativo institucional

R = Relación entre variables

2.2. Variables, operacionalización:

Variable 1: Clima organizacional

Variable 2: Proyecto educativo institucional

2.2 Variables Operacionalización

Cuadro N° 01: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
V1 CLIMA ORGANIZACIONAL	Bris (2003), lo define como “El ambiente producido en el centro educativo desde las costumbres diarias de su centro escolar. Dicho ámbito tiene que ver con la personalidad, forma de ser, costumbre, y carisma que posee los maestros, escolares, padre de familia y que se muestran en el trato personal y profesional”.	Ambiente producido en el centro educativo desde las costumbres diarias, de su centro escolar, que será medido con el cuestionario conformado por 20 ítems.	1. Motivación	Superación	Ordinal
				Satisfacción	
				Entusiasmo	
			2. PARTICIPACIÓN	Responsabilidad	
				Cooperación	
				Planificación	
			3. COMUNICACIÓN	Interacción	
				Estímulo	
				Coordinación	
			4. CONFIANZA	Facilidad	
				Oportunidad	
			V2. PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	Según la Ley N.º 28044, el PEI es una herramienta que esta la orientación de la gestión de la institución educativa a corto plazo.	
Misión					
Coherencia					
Valores					
2. ANÁLISIS SITUACIONAL	Planeación				
	Estrategia				
	Propósito				
	Diagnóstico				
	Aplicativo				
3. PROPUESTA DE GESTIÓN CENTRADA EN LOS APRENDIZAJES	Orientaciones estratégicas				
	Proyecto nuevo				
	Objetivo estratégico				

2.3. Población y muestra

Población:

Mejia (2008) define que viene a ser la totalidad de sujetos o elementos que tiene características comunes. La población censal de estudio estará constituida por 23 docentes de la Institución Educativa 32289, tal como se señala en el siguiente cuadro:

CUADRO N°2

RELACIÓN DE LA POBLACIÓN CENSAL DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 32298– JARPO, YAROWILCA – 2018

DOCENTES	SEXO		TOTAL
	MASCULINO	FEMENINO	
INICIAL		2	2
PRIMARIA	5	1	6
SECUNDARIA	6	9	15
TOTAL	11	12	23

Muestra:

Para elegir el tamaño de la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico, porque el grupo está constituido por docentes de los dos niveles.

CUADRO N°3

DOCENTES	SEXO		TOTAL
	M	F	
Nivel primaria	5	1	17
Nivel secundaria	5	6	

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas.

La técnica que se utilizó fue la encuesta. La encuesta es un método de investigación y recopilación de datos utilizados para obtener información de personas sobre diversos temas. Porque ayudara indagar la opinión de los docentes a la opinión de los estudiantes sobre el clima organizacional y proyecto educativo institucional.

Instrumentos

El instrumento que se aplicó fue el Cuestionario. Conformado por sus variables y sus dimensiones cada una de ellas.

Validez

Los cuestionarios fueron validados por tres juicios de expertos; es decir por tres magister o docentes de la Universidad.

Confiabilidad

El grado de confiabilidad de cada instrumento (cuestionarios) se determinó a través del Coeficiente Alfa de Cronbach.

a. Coeficiente Alfa de Cronbach del Cuestionario de Clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,734	20

Interpretación: El grado de confiabilidad del cuestionario es 0,734 e indica que el instrumento es confiable.

b. Coeficiente Alfa de Cronbach del Cuestionario de Proyecto educativo institucional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,742	18

Interpretación: El grado de confiabilidad del cuestionario es 0,742 e indica que es confiable.

2.5 Métodos de análisis de datos

Para el análisis de los datos se siguió el siguiente proceso:

- Elaboración de tabla de frecuencia
- Elaboración de gráficos
- Elaboración de datos estadísticos
- Frecuencia de Pearson
- Verificación de hipótesis
- Discusión de los resultados: se hará mediante la confrontación de los mismos, con las conclusiones de las tesis citadas en los antecedentes y con los planteamientos del marco teórico
- Las conclusiones se formula mediante los objetivos planteados y los resultado obtenidos

2.6 ASPECTO ÉTICOS

La información presentada, de la tesis fueron obtenidos los resultados todo transparente sin fraude alguna, estos testimonios se ha aplicado en la Institución Educativa N° 32298 de Jarpo motivo de la investigación.

Los agentes educativos fueron encuestados, no fueron mencionados a la deriva, se tomaron las medidas del caso para evitar información perjudicial en contra de los elementos o instituciones que contribuyeron y participaron en esta investigación.

Así mismo, en el marco teórico se buscó información relevante y se ha citado de acuerdo a la investigación que se ha realizado, hemos sido parco en cuanto al tipo de plagio o copia de diferentes investigaciones que existen.

Finalmente, las inferencias de la presente investigación no fueron falsas o copiadas de diversas investigaciones y se hizo de la mejor manera la práctica de la investigación, ya que servirá como aporte al campo de la investigación.

III.RESULTADOS

3.1. Estadística descriptiva

TABLA N° 01.

Nivel de comunicación en la I.E. N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018.

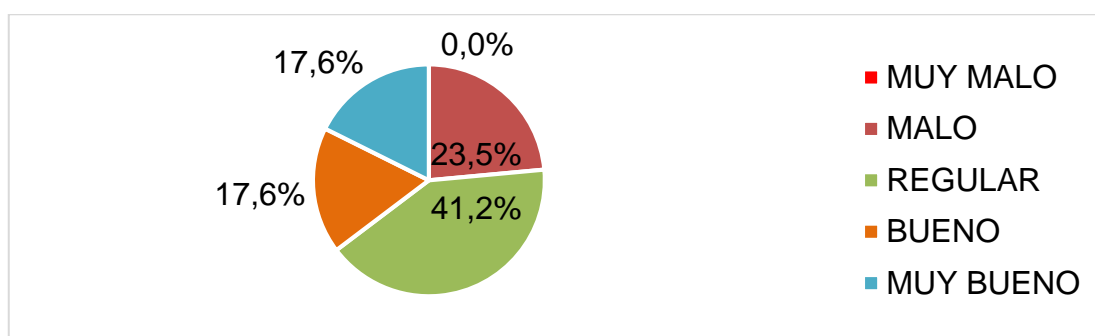
NIVEL DE COMUNICACIÓN	fi	hi%
MUY MALO	0	0.0%
MALO	4	23.5%
REGULAR	7	41.2%
BUENO	3	17.6%
MUY BUENO	3	17.6%
TOTAL	17	100.0%

Fuente : Cuestionario sobre clima organizacional

Elaboración: La investigadora.

GRÁFICO N° 1.

Nivel de comunicación en la I.E. N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018.



Fuente : Tabla N° 1.

Elaboración: La investigadora.

Interpretación. Calculados los resultados de la variable clima organizacional, en relación al nivel de comunicación en la I.E. N° 32298, Yarowilca, Huánuco, 2018, se encontró que ningún encuestado considera que el nivel de comunicación sea muy malo, el 23.5% de encuestados afirman que tiene un nivel malo; el 41.2% de encuestados sostienen que la comunicación en la institución referida es regular; el 17.6% de los docentes sustenta que la comunicación alcanzó el nivel bueno y el 17.6% de los docentes de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018 afirma que la comunicación tiene un nivel muy bueno.

TABLA N° 02.

Nivel de motivación en la I.E. N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018.

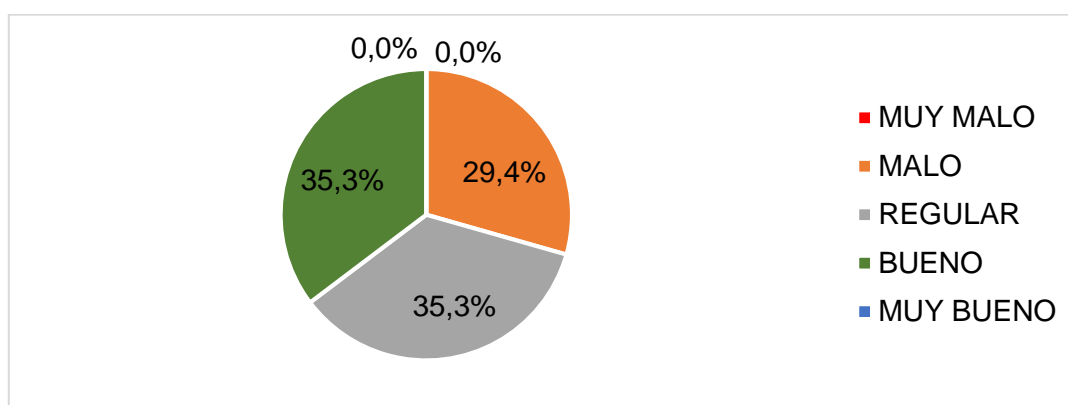
NIVEL DE MOTIVACIÓN	fi	hi%
MUY MALO	0	0.0%
MALO	5	29.4%
REGULAR	6	35.3%
BUENO	6	35.3%
MUY BUENO	0	0.0%
TOTAL	17	100.0%

Fuente : Cuestionario sobre clima organizacional

Elaboración: La investigadora.

GRÁFICO N° 2.

Nivel de motivación en la I.E. N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018.



Fuente : Tabla N° 2.

Elaboración: La investigadora

Interpretación. Calculados los resultados de la variable clima organizacional, en relación al nivel de motivación en la I.E. N° 32289, Yarowilca, Huánuco, 2018, se encontró que ningún encuestado considera que el nivel de motivación sea muy malo, el 29.4% de encuestados afirman que tiene un nivel malo; el 35.3% de encuestados sostienen que la motivación en la institución referida es regular; el 35.3% de los docentes sostiene que la motivación alcanzó el nivel bueno y ninguno de los docentes de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018 afirma que la motivación tiene un nivel muy bueno.

TABLA N° 03.

Nivel de confianza en la I.E. N° 32289 Yarowilca – Huánuco, 2018.

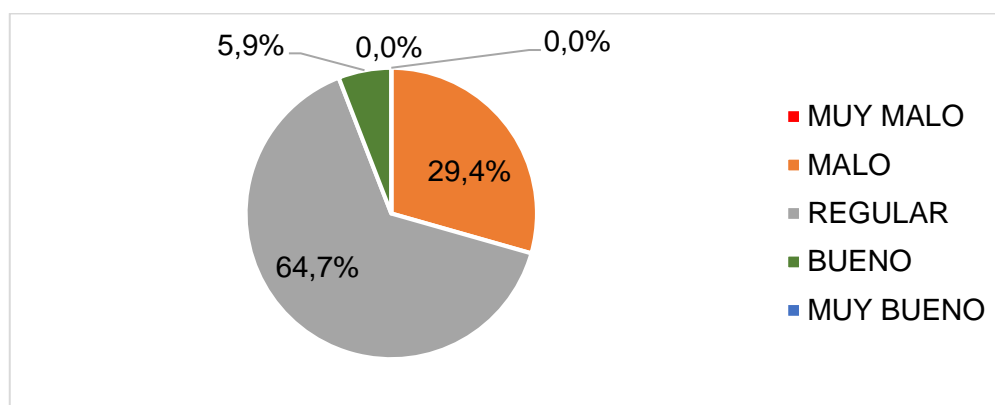
NIVEL DE CONFIANZA	fi	hi%
MUY MALO	0	0.0%
MALO	5	29.4%
REGULAR	11	64.7%
BUENO	1	5.9%
MUY BUENO	0	0.0%
TOTAL	17	100.0%

Fuente : Cuestionario sobre clima organizacional

Elaboración: La investigadora.

GRÁFICO N° 3.

Nivel de confianza en la I.E. N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018.



Fuente : Tabla N° 3.

Elaboración: La investigadora

Interpretación. Calculados los resultados de la variable clima organizacional, en relación al nivel de confianza en la I.E. N° 32289, Yarowilca, Huánuco, 2018, se encontró que ningún encuestado considera que el nivel de confianza sea muy malo o malo, el 29.4% de encuestados afirman que tiene un nivel regular; el 64.7% de encuestados sostienen que la confianza en la institución referida tiene un nivel bueno; el 5.9% de los docentes sostiene que la confianza alcanzó un nivel bueno y ninguno de los docentes de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018 afirma que la confianza tiene un nivel muy bueno.

TABLA N° 04.

Nivel de participación en la I.E. N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018.

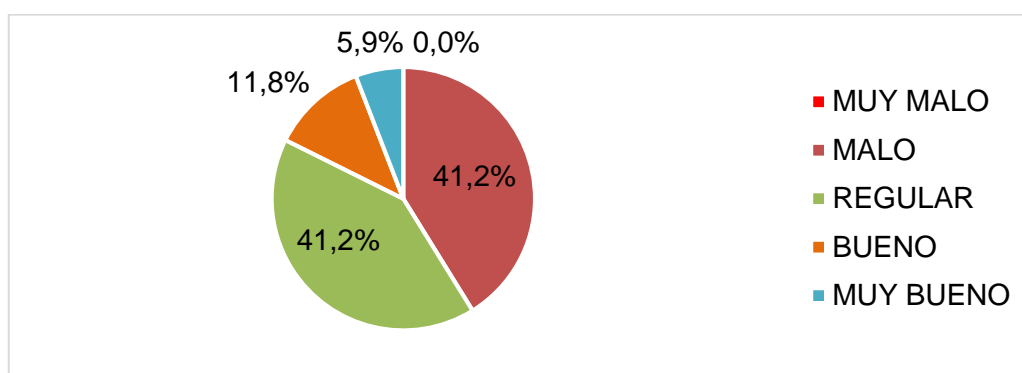
NIVEL DE PARTICIPACIÓN	fi	hi%
MUY MALO	0	0.0%
MALO	7	41.2%
REGULAR	7	41.2%
BUENO	2	11.8%
MUY BUENO	1	5.9%
TOTAL	17	100.0%

Fuente : Cuestionario sobre clima organizacional

Elaboración: La investigadora.

GRÁFICO N° 4.

Nivel de participación en la I.E. N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018.



Fuente : Tabla N° 4.

Elaboración: La investigadora

Interpretación. Calculados los resultados de la variable clima organizacional, en relación al nivel de participación en la I.E. N° 32289, Yarowilca, Huánuco, 2018, se encontró que ningún encuestado considera que el nivel de participación sea muy malo, el 41.2% de encuestados afirman que tiene un nivel malo; otro 41.2% de encuestados sostienen que la participación en la institución referida tiene un nivel regular; el 11.8% de los docentes sostiene que la participación alcanzó un nivel bueno y el 5.9% de los docentes de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018 afirma que la participación tiene un nivel muy bueno.

TABLA N° 05.

Clima organizacional en la I.E. N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018.

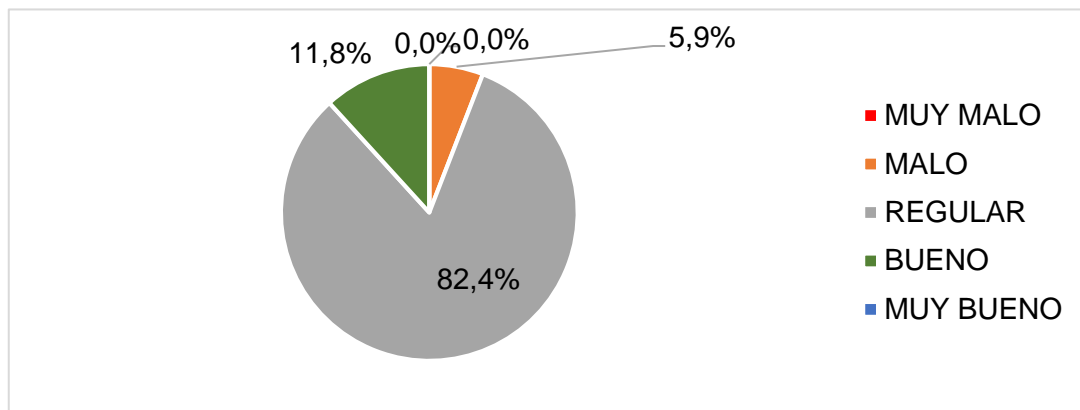
NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL	fi	hi%
MUY MALO	0	0.0%
MALO	1	5.9%
REGULAR	14	82.4%
BUENO	2	11.8%
MUY BUENO	0	0.0%
TOTAL	17	100.0%

Fuente : Cuestionario sobre clima organizacional

Elaboración: La investigadora.

GRÁFICO N° 5.

Clima organizacional en la I.E. N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018.



Fuente : Tabla N° 5.

Elaboración: La investigadora

Interpretación. Calculados los resultados de la variable clima organizacional en la I.E. N° 32289, Yarowilca, Huánuco, 2018, se encontró que ningún encuestado considera que el clima organizacional sea muy malo, el 5.9% de encuestados afirma que el clima organizacional es malo; el 82.4% de encuestados sostiene que el clima organizacional es regular; el 11.8% de docentes encuestados sostiene que el clima organizacional es bueno y ninguno de los docentes de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018 afirma que el clima organizacional es muy bueno.

TABLA N° 06.

Nivel del Proyecto Educativo Institucional de la I.E. N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018.

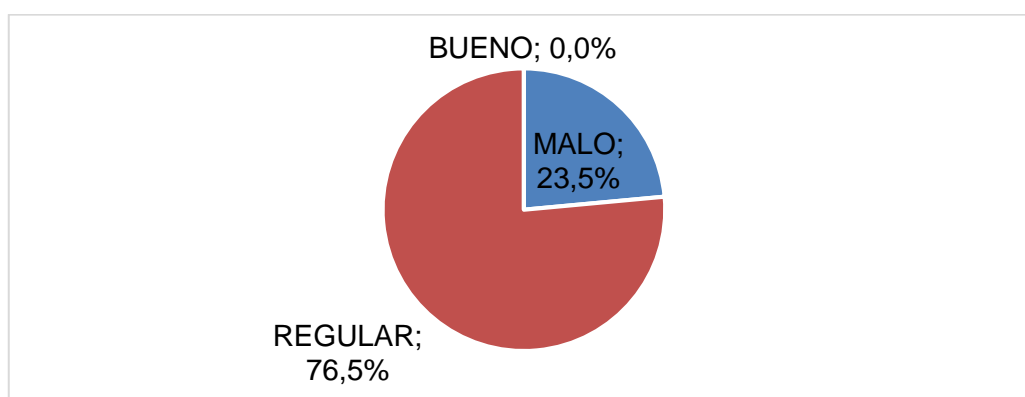
NIVEL DE PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	fi	hi%
MALO	4	23.5%
REGULAR	13	76.5%
BUENO	0	0.0%
TOTAL	17	100.0%

Fuente : Cuestionario sobre Proyecto Educativo Institucional.

Elaboración: La investigadora.

GRÁFICO N° 6.

Nivel del Proyecto Educativo Institucional de la I.E. N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018.



Fuente : Tabla N° 6.

Elaboración: La investigadora

Interpretación. Calculados los resultados de la variable proyecto educativo institucional de la I.E. N° 32289, Yarowilca, Huánuco, 2018, se encontró que el 23.5% de encuestados considera que el proyecto educativo institucional tenga un mal nivel; mientras que el 76.5% de encuestados sostiene que el proyecto educativo institucional tiene un nivel regular; y ninguno de los docentes de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018 afirma que el proyecto educativo institucional tenga un buen nivel.

3.2. Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis específica 1

HE₁: Existe relación significativa entre comunicación y proyecto educativo institucional de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018.

Ho: No existe relación significativa entre comunicación y proyecto educativo institucional de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018.

TABLA N° 7

Prueba de correlación entre Comunicación y el Proyecto Educativo Institucional.

		Comunicación	Proyecto Educativo Institucional
Comunicación	Correlación de Pearson	1	,753**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	17	17
Proyecto Educativo Institucional	Correlación de Pearson	,753**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	17	17

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

Fuente: Cuestionarios de clima organizacional y proyecto educativo institucional.

INTERPRETACIÓN: La prueba de correlación de hipótesis “r” de Pearson muestra el valor de significatividad bilateral $\alpha=0,01$ valor necesario para rechazar la hipótesis nula y nos confirma que la prueba tiene 99% de confianza. Se puede afirmar también que existe relación positiva considerable entre la comunicación y proyecto educativo institucional, fundamentado en el valor de $r=0,753$. En consecuencia, aceptamos la hipótesis de investigación que menciona: “Existe

relación significativa entre la comunicación y proyecto educativo institucional de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018.

Prueba de hipótesis específica 2

HE₂: Existe relación significativa entre motivación y proyecto educativo institucional de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018.

Ho: No existe relación significativa entre motivación y proyecto educativo institucional de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018.

TABLA N° 8

Prueba de correlación entre Motivación y el Proyecto Educativo Institucional.

		Motivación	Proyecto Educativo Institucional
Motivación	Correlación de Pearson	1	,157
	Sig. (bilateral)		,546
	N	17	17
Proyecto Educativo Institucional	Correlación de Pearson	,157	1
	Sig. (bilateral)	,546	
	N	17	17

Fuente: Cuestionarios de clima organizacional y proyecto educativo institucional.

INTERPRETACIÓN: La prueba de correlación de hipótesis “r” de Pearson muestra el valor de significatividad bilateral $\alpha=0,546$ valor necesario para aceptar la hipótesis nula, debido a que nos confirma que la prueba solo cuenta con 45.4% de confianza, porcentaje insuficiente para poder aprobar una hipótesis de investigación. En consecuencia, a razón de los resultados alcanzados, aceptamos la hipótesis nula que menciona: “No existe relación significativa entre la motivación y proyecto educativo institucional de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018.

Prueba de hipótesis específica 3

HE₃: Existe relación significativa entre el nivel de confianza y proyecto educativo institucional de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018.

Ho: No existe relación significativa entre el nivel de confianza y proyecto educativo institucional de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018.

TABLA N° 9

Prueba de correlación entre el nivel de confianza y el Proyecto Educativo Institucional.

		Confianza	Proyecto Educativo Institucional
Confianza	Correlación de Pearson	1	,565*
	Sig. (bilateral)		,018
	N	17	17
Proyecto Educativo Institucional	Correlación de Pearson	,565*	1
	Sig. (bilateral)	,018	
	N	17	17

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de clima organizacional y proyecto educativo institucional.

INTERPRETACIÓN: La prueba de correlación de hipótesis “r” de Pearson muestra el valor de significatividad bilateral $\alpha=0,018$ valor necesario para rechazar la hipótesis nula y nos confirma que la prueba tiene 98.2% de confianza. Se puede afirmar también que, existe relación positiva media entre el nivel de confianza y proyecto educativo institucional, fundamentado en el valor de $r=0,565$. En consecuencia, aceptamos la hipótesis de investigación que menciona: “Existe relación significativa entre el nivel de confianza y proyecto educativo institucional de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018.

Prueba de hipótesis específica 4

HE₄: Existe relación significativa entre la participación y proyecto educativo institucional de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018.

Ho: No existe relación significativa entre la participación y proyecto educativo institucional de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018.

TABLA N° 10

Prueba de correlación entre la participación y Proyecto Educativo Institucional.

		Participación	Proyecto Educativo Institucional
Participación	Correlación de Pearson	1	,521*
	Sig. (bilateral)		,032
	N	17	17
Proyecto Educativo Institucional	Correlación de Pearson	,521*	1
	Sig. (bilateral)	,032	
	N	17	17

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de clima organizacional y proyecto educativo institucional.

INTERPRETACIÓN: La prueba de correlación de hipótesis “r” de Pearson muestra el valor de significatividad bilateral $\alpha=0,032$ valor necesario para rechazar la hipótesis nula y nos confirma que la prueba tiene 96.8% de confianza. Se puede afirmar también que, existe relación positiva media entre el nivel de la participación y proyecto educativo institucional, fundamentado en el valor de $r=0,521$. En consecuencia, aceptamos la hipótesis de investigación que menciona: “Existe relación significativa entre participación y proyecto educativo institucional de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018.

Prueba de hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre clima organizacional y proyecto educativo institucional de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018.

Ho: No existe relación significativa entre clima organizacional y proyecto educativo institucional de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018.

TABLA N° 11

Prueba de correlación entre el clima organizacional y Proyecto Educativo Institucional.

		Clima organizacional	Proyecto Educativo Institucional
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,822**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	17	17
Proyecto Educativo Institucional	Correlación de Pearson	,822**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	17	17

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

Fuente: Cuestionarios de clima organizacional y proyecto educativo institucional.

INTERPRETACIÓN: La prueba de correlación de hipótesis “r” de Pearson muestra el valor de significatividad bilateral $\alpha=0,01$ valor necesario para rechazar la hipótesis nula, en consecuencia aceptar la hipótesis de investigación, también nos confirma que la prueba cuenta con 99% de confianza. Se puede afirmar también que, existe relación positiva y considerable entre clima organizacional y proyecto educativo institucional en la institución educativa N° 32289 de Yarowilca, fundamentado en el valor de $r=0,822$. En consecuencia, aceptamos la hipótesis de investigación que menciona: “Existe relación significativa entre clima organizacional y proyecto educativo institucional de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018.

IV. DISCUSIÓN

Al iniciar la investigación, se hizo con la afirmación que es una función primordial del líder pedagógico el velar por el adecuado clima organizacional al interior de la institución educativa, es más, muchos documentos de gestión actuales la terminan por confirmar; documentos tales como el Proyecto Educativo Nacional al 2021, el Proyecto Educativo Regional Huánuco al 2021 y el Proyecto Educativo Local de la Unidad de Gestión Educativa Local al 2021.

Además de ello es innegable la importancia del Proyecto Educativo Institucional como documento rector de las actividades y estrategias institucionales, que tiene como requisito el ser elaborado de manera conjunta entre los integrantes de la comunidad educativa, esta incluye a los profesores de todos los niveles, trabajadores administrativos, padres de familia y estudiantes.

Realizada la observación de la problemática reinante al interior de la institución educativa N° 32298, se sospechó del inadecuado clima organizacional que se podía evidenciar en una deficiente relación entre los trabajadores de la institución, comunicación improductiva e insuficiente, poca confianza entre los integrantes de la organización, entre otras características que distan de un nivel idóneo los que nos llevaron a afirmar que el clima organizacional no era del todo adecuado.

Esta afirmación terminó por confirmarse luego de la aplicación de la estadística descriptiva, en la que se puede resaltar respecto al nivel de comunicación al interior de la institución educativa N° 32298 ubicado en la provincia de Yarowilca que el 23.5% de los encuestados considera que tiene un mal nivel, lo que refleja casi la cuarta parte de los trabajadores afirmando la existencia de una mala comunicación. En cuanto a la motivación el 29.4% de encuestados afirma que tiene un mal nivel, es decir que no existe una adecuada motivación ya sea esta externa o interna. En cuanto al nivel de confianza el 29.4% de los encuestados afirmaron que es malo, es decir, que la confianza que debería de ser fuerte entre trabajadores de una misma

institución, en la actualidad no es tal y por lo tanto apremia un nivel de desconfianza dentro de la misma. Otro factor preocupante es que el 41.2% de los trabajadores de la institución que formó parte de la investigación opina que tiene un mal nivel, lo que implica que casi la mitad de los trabajadores consideran que la participación de sus colegas como de sí mismos no es el adecuado, y no participan de manera adecuada en las actividades institucionales como las que se realizan en la comunidad. En cuanto al clima organizacional en general lo más resaltante es que el 82.4% de los trabajadores consideran solo es regular, es decir que se puede sobrevivir al interior de la institución, pero que no es necesariamente el adecuado y mucho menos el deseado.

Respecto al Proyecto Educativo Institucional antes de la aplicación del instrumento de medición se sospechaba de un descontento respecto a este documento, las que se sustentaban en la poca participación de los trabajadores de la institución en la elaboración del mismo, la falta de compromiso de los trabajadores para poder cumplirlas y la falta de identificación con el documento.

Aplicado el instrumento de medición se confirmó esta sospecha, pues se verificó que el 76.5% de los trabajadores encuestados de la institución educativa N° 32298 considera que tiene un nivel solo regular mientras que el porcentaje restante afirma que tiene un mal nivel, no existiendo docente alguno que considera que cuenta con un buen nivel.

Los bajos resultados en ambas variables, nos llevaron a sospechar en una relación entre las dos variables, las mismas que se confirmaron, luego de la aplicación de la prueba de hipótesis "r" de Pearson, con el que logramos demostrar la existencia de relación significativa entre el clima organizacional y proyecto educativo institucional de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018; afirmación que se fundamenta en valor de significatividad bilateral $\alpha=0,01$; además de ello podemos afirmar que la relación existente entre ambas variables es positiva y considerable fundamentado en el valor de $r=0,822$.

Nuestra investigación confirma las afirmaciones de Aguado (2012) quien afirmó que existe un nivel aceptable de clima organizacional de acuerdo con la perspectiva de los profesores en una institución educativa del distrito de Ventanilla. En otras palabras, los maestros entienden que su ambiente laboral permite satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad educativa. Aunque no en el nivel óptimo que se requiere. Mientras que en el caso de nuestra institución educativa la mayoría de los docentes encuestados consideran que el clima organizacional es aceptable.

Otra investigación que confirma nuestros hallazgos es Gamarra (2014) quien confirma que factores tales como la confianza inciden en el comportamiento al interior de la institución educativa, y que de poner un énfasis especial en ellas se puede lograr mejorar la calidad del servicio, en el caso de la presente investigación se demostró que el nivel de confianza no es del todo adecuado, lo que podría explicar los bajos resultados encontrados en cuanto a calidad de servicio.

Si bien es cierto que se demostró la relación del clima organizacional con el proyecto educativo institucional, autores tales como Fabián y otros (2015) demostraron la relación que tiene con la calidad de aprendizaje, de manera similar Rojas (2017) demostró la relación del Proyecto educativo institucional con la competitividad; lo que nos termina por ratificar la importancia de este documento institucional.

Finalmente podemos afirmar de manera categórica el cumplimiento de la totalidad de los objetivos de investigación.

V. CONCLUSIONES

1. Se identificó que existe relación significativa entre la comunicación y el proyecto educativo institucional de la institución educativa N° 32289 de Yarowilca, Huánuco, 2018; afirmación fundamentada en el valor de significatividad bilateral $\alpha=0,01$. Pudiéndose afirmar también que, existe relación positiva considerable entre la comunicación y el proyecto educativo institucional, fundamentado en el valor de $r=0,753$ (Tabla N° 7).
2. Se estableció que no existe relación significativa entre la motivación y proyecto educativo institucional de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018; afirmación que se fundamenta en el valor de significatividad bilateral $\alpha=0,546$ que es superior a 0.05, este valor implica que la prueba solo cuenta con 45.4% de confianza, porcentaje insuficiente para poder aprobar una hipótesis de investigación.
3. Se analizó la existencia de relación significativa entre el nivel de confianza y proyecto educativo institucional de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018; esta relación se puede evidenciar en los resultados independientes de ambas variables, donde en el caso del nivel de confianza se encontró que el 29.4% considera que tiene un nivel malo, el 64.7% en el nivel regular y el 5.9% en el nivel bueno; en el caso del proyecto educativo institucional el 23.5% considera que es bueno y el 76.5% expresa que tiene un nivel regular. En ambos casos se puede evidenciar que el nivel regular es bastante elevado lo que se confirma con la prueba de hipótesis que muestra el valor de significatividad bilateral $\alpha=0,018$; confirmamos también que existe relación positiva media entre el nivel de confianza y el proyecto educativo institucional, fundamentado en el valor de $r=0,565$.
4. Se determinó que existe relación significativa entre la participación y proyecto educativo institucional de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018; aseveración que se fundamenta en el valor de significatividad bilateral $\alpha=0,032$; además de ello se puede verificar que

existe relación positiva media entre el nivel de la participación y el proyecto educativo institucional, fundamentado en el valor de $r=0,521$.

5. Se determinó que existe relación significativa entre el clima organizacional y proyecto educativo institucional de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018; afirmación que se fundamenta en valor de significatividad bilateral $\alpha=0,01$; además de ello podemos afirmar que la relación existente entre ambas variables es positiva y considerable fundamentado en el valor de $r=0,822$.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Unidad de Gestión Educativa Local realizar talleres de capacitación para mejorar la comunicación al interior de la institución educativa, esto se fundamenta en la importancia de la comunicación para el logro de los objetivos institucionales.
2. Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas de la provincia de Yarowilca seguir cursos de capacitación respecto a la elaboración del proyecto educativo institucional y aplicarlos tal cual, puesto que una de las mayores debilidades al interior de las instituciones educativas es la construcción de los mismos, lo que termina en una falta de compromiso por parte de los trabajadores.
3. Se recomienda al director de la institución educativa que formó parte del presente trabajo, ejecutar actividades que promuevan el trabajo en equipo, el mismo que hará posible que se refuercen los lazos laborales entre trabajadores de la institución y se genere la confianza entre ellos, pues sin confianza, no se puede trabajar de manera conjunta.
4. Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas de la provincia de Yarowilca, promover la participación de los trabajadores de la institución educativa a la hora de planificar las actividades institucionales, con la finalidad de ganar compromiso y en base a ello lograr una mayor y mejor participación por parte de los trabajadores.
5. Se recomienda a los directivos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca ejecutar talleres de capacitación y reuniones de inter-aprendizaje con la finalidad de mejorar el clima organizacional, promoviendo actividades de trabajo en equipo, así como, realizar la evaluación constante del clima organizacional al interior de cada institución educativa.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, O. (2003). *Gerencia y Marketing Educativo*. Lima: Udegraf S.A.
- Alves, J. (2000). *Liderazgo y clima organizacional*. Revista de Psicología del Deporte. 1-2 (9). pp. 123-133. Recuperado de:<http://www.buenastareas.com/ensayos/clima-Organizacional>.
- Anderson, S. (2010) *Liderazgo directivo: Claves para una mejor escuela. Psicoperpectivas*. Individuo y sociedad,
- Brunet, L. (1987). Carrasco D., S. (2009). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas Metodología de la Investigación Científica. Editorial San Marcos, Lima.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Primera Edición. México:
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Bogotá: Mac Graw Hill. Interamericana, S.A.
- Fernández, T. (2004). *Clima Organizacional En Escuelas: Un Enfoque Comparativo* para México y Uruguay. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.
- Fischman, D. (2000). *El espejo de un líder*. Lima: El Comercio – Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Goncalves, A.(2011) *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad.
- Gonzales, G. (2004). *Evaluación del Clima Escolar como Factor de Calidad*. Madrid: La muralla.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

- Martín Bris, M. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden. (2ª Edic.) España-Madrid*. Recuperado de www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27_p103.pdf
- Ministerio de Educación (2004). *Ley General de Educación No 28044. Lima- Perú: Imprenta del Ministerio de Educación*.
- Ministerio de Educación (2016) *Texto 1 Dirección Escolar. Gestión de la complejidad y diversidad de la institución educativa*. Programa Directivos EDUCAM.
- Ministerio de Educación (2016) *Texto 3 Participación y clima institucional para una organización escolar efectiva*. Programa Directivos EDUCAM.
- Robbins, S. (1994). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Prentice Hall
- San Roman: *Consultoría, Formación Empleo (2016) Modulo 1 Desarrollo de Habilidades Directivas*. Fondo Perú España. Madrid. España.
- Sandoval, C. (2004). *Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional. Hitos de Ciencias Económico Administrativas*. .
- Ministerio de Educación (1997) texto 2 *Guía para directores* pág. 15
- (Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas 2011 pág. 55).
- (Proyecto Educativo Institucional, CALERO PÉREZ Mavilo Pág. 26).
- (Ministerio de Educación de Chile. "*Proyecto Educativo Institucional*". Santiago. 1996. Página 20).
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2008) Módulo 1 y 2 del Curso de Gestión Institucional a Directores de Instituciones Educativas Públicas de Educación Inicial

Revistas:

- Revista Fenopina Escuela Superior Politécnica del Litoral. Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas. *Clima organizacional: Algunos basamentos históricos y conceptuales para la reflexión* Número 73, 15 de febrero de 2015.
- Revista Educación Clima organizacional y valores: *indicadores de necesidades y limitaciones para el cambio volum 37num (2), sanchez quintamar 17-38, ISSN: 22152644, julio-diciembre, 2013.*

WEBGRAFÍA

- Evaluación docente. Accedido el 09/04/13. Disponible en: www.evaluaciondocente.com
- Dimensiones del clima institucional. Accedido el: 18/05/13. Disponible en: www.wikipedia.com
- Desempeño laboral. Accedido el: 08/07/13. Disponible en: www.sanmarcos/tesis/climainstitucional.com

ANEXO



ANEXO N° 1: INSTRUMENTOS

ENCUESTA DE PERCEPCIÓN SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

- I. **OBJETIVO:** Estimado docente, a continuación, leerá una encuesta que recogerá su opinión sobre el Clima Organizacional en su institución. Dicha información será plasmada en forma anónima, por lo que solicito responda a todos los ítems con la mayor sinceridad posible.
- II. **Indicaciones:** Usted podrá responder marcando con una (x) la respuesta que considere adecuada.

MUY MALO (1) MALO (2) REGULAR (3) BUENO (4) MUY BUENO (5)

N°	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN				
		MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
	D1: MOTIVACION					
01	Percibe usted que su prestigio profesional es valorado por la dirección de la Institución Educativa					
02	Como califica el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa.					
03	Se siente motivado al realizar su labor educativa.					
04	Se siente motivado al integrar acciones de supervisión que favorecen el clima organizacional de la institución educativa					
05	Organiza de forma armoniosa y solidaria las actividades de la Institución Educativa.					
	D2: PARTICIPACION					
06	El nivel de trabajo en equipo ayuda a cumplir las responsabilidades asignadas					
07	Participa en todas las actividades académicas fuera de su horario.					

08	Los estudiantes participan en las sesiones de aprendizaje integra acciones que motiven a sus estudiantes a mejorar el clima del aula v fomenta el afecto v cambio de conducta de					
09	La planificación institucional satisface las necesidades educativas y Los intereses de los alumnos.					
10	Los representantes del CONEI participan en la elaboración del Proyecto educativo institucional.					
D₃: COMUNICACIÓN						
11	El Director propicia la interacción amable y armoniosa entre los docentes.					
12	El personal docente y directivo llegan a coordinar acciones en beneficio de la Institución Educativa					
13	Utiliza estímulos es decir recompensa y el castigo como modo de actuar entre sus estudiantes					
14	Los padres de familia mantienen un buena comunicación con los docentes.					
15	Los estudiantes entres si tienen buena comunicación.					
D₄:CONFIANZA						
16	Sus compañeros de trabajo son amistosos y apoyan esfuerzos ajenos.					
17	Entre docentes se apoyan solidariamente en las diferentes actividades de la institución Educativas					
18	Existe un grado amical entre sus compañeros de trabajo					
19	Existe confianza entre Ud. y sus compañeros de trabajo					
20	Usted es empático con sus colegas de trabajo					

¡GRACIAS!



ANEXO Nº 2

ENCUESTA SOBRE EL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

- III. **OBJETIVO:** Estimado docente, a continuación, leerá una encuesta que recogerá su opinión sobre EL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL en su institución. Dicha información será plasmada en forma anónima, por lo que solicito responda a todos los ítems con la mayor sinceridad posible.
- IV. **Indicaciones:** Usted podrá responder marcando con una (x) la respuesta que considere adecuada.

MALO (1)

REGULAR (2)

BUENO (3)

ITEMS	ESCALA		
	B	R	M
D1: IDENTIFICACIÓN DE LA INSITUACIÓN			
1 ¿Cómo es el documento en donde se difunde la identidad de la IE ?			
2 ¿ La misión de la Institución va acorde con la naturaleza, tradición, objetivos y logros institucionales			
3 ¿La misión institucional es coherente y transparente en relación con el entorno social, cultural, ambiental y productivo?			
4 ¿La misión institucional es coherente y pertinente con los procesos académicos y administrativos?			
5 ¿Cree Ud. que existe coherencia entre la naturaleza de la institución, su misión y la formación e imagen que refleja a la sociedad?			
6. ¿Se presenta en el PEI una definición clara de los principios y valores propios de la IE?			
D2: ANALISIS SITUACIONAL			
7 ¿El proyecto Institucional de la IE está orientado y presenta estrategias hacia la planeación, administración, evaluación y autorregulación de las funciones sustantivas (docencia, gestión y calidad) bienestar institucional y recursos físicos y financieros y la manera como estas se articulan?			

8 ¿Cómo es las orientaciones y estrategias del proyecto institucional para la articulación y toma de decisiones en materia de funciones sustantivas, del bienestar institucional y del manejo de recursos físicos y financieros?			
9. ¿Los propósitos institucionales están acordes a la calidad del servicio público de la educación?			
10. el diagnostico está de acuerdo a la realidad de la institución			
11. La IE cuenta con el análisis FODA			
12.¿En la IE como se desarrolló el aplicativo?			
D3: Propuesta de gestión centrada en los aprendizajes			
13. ¿Considera usted que existe orientaciones y estrategias del Proyecto Educativo Institucional para el fomento de la formación integral de los estudiantes?			
14. ¿Las orientaciones y estrategias del Proyecto Educativo Institucional fortalece la comunidad educativa?			
15. ¿En el caso de un proyecto nuevo, se contempla en el PEI y en el Plan de Desarrollo Institucional?			
16. ¿Cómo es el objetivo estratégico del proyecto educativo institucional?			
17. ¿Según su criterio, está bien organizado los objetivos estratégicos en la planificación?			
18. ¿Los propósitos institucionales están acordes a la calidad del servicio público de la educación?			

Gracias

**ANEXO N° 02: VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
MATRIZ DE VALIDACION DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

Título: Clima organizacional y el proyecto educativo institucional en la Institución Educativa Yarowilca – Huánuco, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Muy malo	Malo	Ni regular	Bueno	Muy bueno	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
VI. CLIMA ORGANIZACIONAL Brís (2003), lo define como "Es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores, y motivaciones que tienen cada trabajador y que se expresan en las relaciones personales y profesionales".	MOTIVACIÓN	SUPERACIÓN	1. Percibe usted que su prestigio profesional es valorado por la dirección de la Institución Educativa.						X		X		X		X		
		SATISFACCIÓN	2. Como califica el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa.						X		X		X		X		
			3. Se siente motivado al realizar su labor educativa.						X		X		X		X		
			4. Se siente motivado al integrar acciones de supervisión que favorecen el clima organizacional de la institución educativa.						X		X		X		X		
		ENTUSIASMO	5. Organiza de forma armoniosa y solidaria las actividades de la Institución Educativa.						X		X		X		X		
	PARTICIPACIÓN	RESPONSABILIDAD	6. El nivel de trabajo en equipo ayuda a cumplir las responsabilidades asignadas.						X		X		X		X		
			7. Participa en todas las actividades académicas fuera de su horario.						X		X		X		X		
		COOPERACIÓN	8. Los estudiantes participan en las sesiones de aprendizaje integra acciones que motiven a sus estudiantes a mejorar el clima del aula y fomenta el afecto y cambio de conducta de sus estudiantes						X		X		X		X		
		PLANIFICACIÓN	9. La planificación institucional satisface las necesidades educativas y Los intereses de los alumnos.						X		X		X		X		
			10. Los representantes del CONEI participan en la elaboración del Proyecto educativo institucional.						X		X		X		X		

	COMUNICACIÓN	INTERACCIÓN	11. El Director propicia la interacción amable y armoniosa entre los docentes							X		X		X						
			12. El personal docente y directivo llegan a coordinar acciones en beneficio de la Institución Educativa							X		X		X		X				
		ESTIMULO	13. Utiliza estímulos es decir recompensa y el castigo como modo de actuar entre sus estudiantes							X		X		X		X				
		CORDINACIÓN	14. Los padres de familia mantienen un buena comunicación con los docentes.							X		X		X		X				
			15. Los estudiantes entres si tienen buena comunicación.							X		X		X		X				
	CONFIANZA	FACILIDAD	16. Sus compañeros de trabajo son amistosos y apoyan esfuerzos ajenos.							X		X		X		X				
			17. Entre docentes se apoyan solidariamente en las diferentes actividades de la institución Educativas							X		X		X		X				
		OPORTUNIDAD	18. Existe un grado amical entre sus compañeros de trabajo							X		X		X		X				
			19. Existe confianza entre Ud. y sus compañeros de trabajo							X		X		X		X				
			20. Usted es empático con sus colegas de trabajo.							X		X		X		X				



 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR CLIMA ORGANIZACIONAL

OBJETIVO: Identificar el nivel de clima organizacional

DIRIGIDO A: Docentes de la institución educativa de Jarpo- Yarowilca.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Justimiano Tucta, Ageles*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Doctor*

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00


.....
FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO N° 02: VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR EL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL
Título: Clima organizacional y el proyecto educativo institucional en la Institución Educativa Yarowilca – Huánuco, 2018

	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				MALO	BUENO	REGULAR	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO	
PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL De acuerdo con la Ley N.º 28044, Ley General de Educación y su Reglamento 1, el PEI es un instrumento que orienta la gestión de la institución educativa. Específicamente, se trata de un instrumento de planificación a mediano plazo.		IDENTIFICACIÓN DE LA INSTITUCIÓN IDENTIDAD	1. ¿Cómo es el documento en donde se difunde la identidad de la IE?				X		X		X					
		MISIÓN	2. ¿La misión de la Institución va acorde con la naturaleza, tradición, objetivos y logros institucionales.				X		X		X		X			
			3. ¿La misión institucional es coherente y transparente en relación con el entorno social, cultural, ambiental y productivo?				X		X		X		X			
			4. ¿La misión institucional es coherente y pertinente con los procesos académicos y administrativos?				X		X		X		X			
			5. ¿Cree Ud. que existe coherencia entre la naturaleza de la institución, su misión y la formación e imagen que refleja a la sociedad?				X		X		X		X			
		COHERENCIA	6. ¿Se presenta en el PEI una definición clara de los principios y valores propios de la IE?				X		X		X		X			
	VALORES	7. ¿El proyecto Institucional de la IE está orientado y presenta estrategias hacia la planeación, administración, evaluación y autorregulación de las funciones sustantivas (docencia, gestión y calidad) bienestar institucional y recursos físicos y financieros y la manera como estas se articulan?				X		X		X		X				
ANÁLISIS SITUACIONAL	PLANEACIÓN															

PROPUESTA DE GESTIÓN CENTRADA EN LOS APRENDIZAJES	ESTRATEGIAS	8. ¿Cómo es las orientaciones y estrategias del proyecto institucional para la articulación y toma de decisiones en materia de funciones sustantivas, del bienestar institucional y del manejo de recursos físicos y financieros?					X		X		X		X								
		9. ¿Los propósitos institucionales están acordes a la calidad del servicio público de la educación?					X		X		X		X								
		DIAGNÓSTICO	10. el diagnostico está de acuerdo a la realidad de la institución					X		X		X		X							
			11. La IE cuenta con el análisis FODA					X		X		X		X							
		APLICATIVO	12. ¿En la IE como se desarrolló el aplicativo?					X		X		X		X							
	ORIENTACIONES ESTRATEGICAS	13. ¿Considera usted que existe orientaciones y estrategias del Proyecto Educativo Institucional para el fomento de la formación integral de los estudiantes?					X		X		X		X								
		14. ¿Las orientaciones y estrategias del Proyecto Educativo Institucional fortalece la comunidad educativa?					X		X		X		X								
	PROYECTO NUEVO	15. ¿En el caso de un proyecto nuevo, se contempla en el PEI y en el Plan de Desarrollo Institucional?					X		X		X		X								
	OBJETIVO ESTRATEGICO	16. ¿Cómo es el objetivo estratégico del proyecto educativo institucional?					X		X		X		X								
	PROPÓSITOS	17. ¿Según su criterio, está bien organizado los objetivos estratégicos en la planificación?					X		X		X		X								
		18. ¿Los propósitos institucionales están acordes a la calidad del servicio público de la educación?					X		X		X		X								

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR CLIMA EL PROYECTO EDUCATIVO INSITUCIONAL

OBJETIVO: Identificar el nivel de proyecto educativo institucional

DIRIGIDO A: Docentes de la institución educativa de Jarpo- Yarowilca.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Justiniano Tucto, Ageles*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Doctor.*

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00



FIRMA DEL EVALUADOR

**ANEXO N° 02: VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
MATRIZ DE VALIDACION DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

Título: Clima organizacional y el proyecto educativo institucional en la Institución Educativa Yarowilca – Huánuco, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES					
				Muy malo	Malo	Ni regular	Bueno	Muy bueno	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO		
V1. CLIMA ORGANIZACIONAL Brís (2003), lo define como "Es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores, y motivaciones que tienen cada trabajador y que se expresan en las relaciones personales y profesionales".	MOTIVACIÓN	SUPERACIÓN	1. Percibe usted que su prestigio profesional es valorado por la dirección de la Institución Educativa.							X		X		X					
		SATISFACCIÓN	2. Como califica el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa.							X		X		X		X			
			3. Se siente motivado al realizar su labor educativa.							X		X		X		X			
			4. Se siente motivado al integrar acciones de supervisión que favorecen el clima organizacional de la institución educativa.							X		X		X		X			
		ENTUSIASMO	5. Organiza de forma armoniosa y solidaria las actividades de la Institución Educativa.							X		X		X		X			
	6. El nivel de trabajo en equipo ayuda a cumplir las responsabilidades asignadas.								X		X		X		X				
	PARTICIPACIÓN	RESPONSABILIDAD	7. Participa en todas las actividades académicas fuera de su horario.								X		X		X				
			8. Los estudiantes participan en las sesiones de aprendizaje integra acciones que motiven a sus estudiantes a mejorar el clima del aula y fomenta el afecto y cambio de conducta de sus estudiantes								X		X		X		X		
		PLANIFICACIÓN	9. La planificación institucional satisface las necesidades educativas y los intereses de los alumnos.									X		X		X			
	10. Los representantes del CONEI participan en la elaboración del Proyecto educativo institucional.										X		X		X				

COMUNICACIÓN	INTERACCIÓN	11. El Director propicia la interacción amable y armoniosa entre los docentes							X	X	X	X		
		12. El personal docente y directivo llegan a coordinar acciones en beneficio de la Institución Educativa							X	X	X	X		
	ESTIMULO	13. Utiliza estímulos es decir recompensa y el castigo como modo de actuar entre sus estudiantes							X	X	X	X		
		CORDINACIÓN	14. Los padres de familia mantienen un buena comunicación con los docentes.						X	X	X	X		
	15. Los estudiantes entres si tienen buena comunicación.							X	X	X	X			
	CONFIANZA	FACILIDAD	16. Sus compañeros de trabajo son amistosos y apoyan esfuerzos ajenos.						X	X	X	X		
			17. Entre docentes se apoyan solidariamente en las diferentes actividades de la institución Educativas						X	X	X	X		
		OPORTUNIDAD	18. Existe un grado amical entre sus compañeros de trabajo						X	X	X	X		
			19. Existe confianza entre Ud. y sus compañeros de trabajo						X	X	X	X		
			20. Usted es empático con sus colegas de trabajo.						X	X	X	X		


 Dr. Linton Chuquirauri Olivas
 DOCENTE

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

OBJETIVO: Identificar el nivel de clima organizacional

DIRIGIDO A: Docentes de la institución educativa de Jarpo- Yarowilca.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Lindon Chuquiyaori Olivas

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00


Dr. Lindon Chuquiyaori Olivas
DOCENTE

.....
FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO N° 02: VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
MATRIZ DE VALIDACION DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR EL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL
Título: Clima organizacional y el proyecto educativo institucional en la Institución Educativa Yarowilca – Huánuco, 2018

	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				MALO	BUENO	REGULAR	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL De acuerdo con la Ley N.º 28044, Ley General de Educación y su Reglamento, el PEI es un instrumento que orienta la gestión de la institución educativa. Específicamente, se trata de un instrumento de planificación a mediano plazo.		IDENTIFICACIÓN DE LA INSTITUCIÓN IDENTIDAD	1. ¿Cómo es el documento en donde se difunde la identidad de la IE?				X		X		X		X		
		MISIÓN	2. ¿La misión de la Institución va acorde con la naturaleza, tradición, objetivos y logros institucionales.				X		X		X		X		
			3. ¿La misión institucional es coherente y transparente en relación con el entorno social, cultural, ambiental y productivo?				X		X		X		X		
			4. ¿La misión institucional es coherente y pertinente con los procesos académicos y administrativos?				X		X		X		X		
		COHERENCIA	5. ¿Cree Ud. que existe coherencia entre la naturaleza de la institución, su misión y la formación e imagen que refleja a la sociedad?				X		X		X		X		
		VALORES	6. ¿Se presenta en el PEI una definición clara de los principios y valores propios de la IE?				X		X		X		X		
	ANÁLISIS SITUACIONAL	PLANEACIÓN	7. ¿El proyecto Institucional de la IE está orientado y presenta estrategias hacia la planeación, administración, evaluación y autorregulación de las funciones sustantivas (docencia, gestión y calidad) bienestar institucional y recursos físicos y financieros y la manera como estas se articulan?				X		X		X		X		

PROPUESTA DE GESTIÓN CENTRADA EN LOS APRENDIZAJES	ESTRATEGIAS	8 ¿Cómo es las orientaciones y estrategias del proyecto institucional para la articulación y toma de decisiones en materia de funciones sustantivas, del bienestar institucional y del manejo de recursos físicos y financieros?				X		X		X		X		
	PRÓPÓSITOS	9. ¿Los propósitos institucionales están acordes a la calidad del servicio público de la educación?				X		X		X		X		
	DIAGNÓSTICO	10. el diagnostico está de acuerdo a la realidad de la institución				X		X		X		X		
		11. La IE cuenta con el análisis FODA				X		X		X		X		
	APLICATIVO	12.¿En la IE como se desarrolló el aplicativo?				X		X		X		X		
	ORIENTACIONES ESTRATEGICAS	13. ¿Considera usted que existe orientaciones y estrategias del Proyecto Educativo Institucional para el fomento de la formación integral de los estudiantes?				X		X		X		X		
		14. ¿Las orientaciones y estrategias del Proyecto Educativo Institucional fortalece la comunidad educativa?				X		X		X		X		
	PROYECTO NUEVO	15. ¿En el caso de un proyecto nuevo, se contempla en el PEI y en el Plan de Desarrollo Institucional?				X		X		X		X		
	OBJETIVO ESTRATEGICO	16. ¿Cómo es el objetivo estratégico del proyecto educativo institucional?				X		X		X		X		
	PROPÓSITOS	17. ¿Según su criterio, está bien organizado los objetivos estratégicos en la planificación?				X		X		X		X		
		18. ¿Los propósitos institucionales están acordes a la calidad del servicio público de la educación?				X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL PROYECTO EDUCATIVO INSITUCIONAL

OBJETIVO: Identificar el nivel de proyecto educativo institucional

DIRIGIDO A: Docentes de la institución educativa de Jarpo- Yarowilca.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Lindon... Chuquiyaury... Olivas.....

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor.....

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00


Dr. Lindon Chuquiyaury Olivas
DOCENTE

.....
FIRMA DEL EVALUADOR

**ANEXO N° 02: VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
MATRIZ DE VALIDACION DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

Título: Clima organizacional y el proyecto educativo institucional en la Institución Educativa Yarowilca – Huánuco, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Muy malo	Malo	Ni regular	Bueno	Muy bueno	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
V1. CLIMA ORGANIZACIONAL Brís (2003), lo define como "Es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores, y motivaciones que tienen cada trabajador y que se expresan en las relaciones personales y profesionales".	MOTIVACIÓN	SUPERACIÓN	1. Percibe usted que su prestigio profesional es valorado por la dirección de la Institución Educativa.						✓		✓		✓		✓		
		SATISFACCIÓN	2. Como califica el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa.						✓		✓		✓		✓		
			3. Se siente motivado al realizar su labor educativa.						✓		✓		✓		✓		
			4. Se siente motivado al integrar acciones de supervisión que favorecen el clima organizacional de la institución educativa.						✓		✓		✓		✓		
		ENTUSIASMO	5. Organiza de forma armoniosa y solidaria las actividades de la Institución Educativa.						✓		✓		✓		✓		
	6. El nivel de trabajo en equipo ayuda a cumplir las responsabilidades asignadas.							✓		✓		✓		✓			
	PARTICIPACIÓN	RESPONSABILIDAD	7. Participa en todas las actividades académicas fuera de su horario.						✓		✓		✓		✓		
			8. Los estudiantes participan en las sesiones de aprendizaje integra acciones que motiven a sus estudiantes a mejorar el clima del aula y fomenta el afecto y cambio de conducta de sus estudiantes						✓		✓		✓		✓		
		PLANIFICACIÓN	9. La planificación institucional satisface las necesidades educativas y Los intereses de los alumnos.						✓		✓		✓		✓		
	10. Los representantes del CONEI participan en la elaboración del Proyecto educativo institucional.							✓		✓		✓		✓			

	COMUNICACIÓN	INTERACCIÓN	11. El Director propicia la interacción amable y armoniosa entre los docentes							✓		✓		✓						
			12. El personal docente y directivo llegan a coordinar acciones en beneficio de la Institución Educativa						✓		✓		✓							
		ESTIMULO	13. Utiliza estímulos es decir recompensa y el castigo como modo de actuar entre sus estudiantes						✓		✓		✓		✓					
			CORDINACIÓN	14. Los padres de familia mantienen un buena comunicación con los docentes.						✓		✓		✓		✓				
		15. Los estudiantes entres si tienen buena comunicación.							✓		✓		✓		✓					
	CONFIANZA	FACILIDAD	16. Sus compañeros de trabajo son amistosos y apoyan esfuerzos ajenos.							✓		✓		✓		✓				
			17. Entre docentes se apoyan solidariamente en las diferentes actividades de la institución Educativas							✓		✓		✓		✓				
		OPORTUNIDAD	18. Existe un grado amical entre sus compañeros de trabajo								✓		✓		✓		✓			
			19. Existe confianza entre Ud. y sus compañeros de trabajo								✓		✓		✓		✓			
			20. Usted es empático con sus colegas de trabajo.								✓		✓		✓		✓			


UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
M. Alcalá Q.
Dra. Magaly A. Alcalá Quispe
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR CLIMA ORGANIZACIONAL

OBJETIVO: Identificar el nivel de clima organizacional

DIRIGIDO A: Docentes de la institución educativa de Jarpo- Yarowilca.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Alcalá Quispe Magaly

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Dra. Magaly A. Alcalá Quispe
INVESTIGADORA

FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO N° 02: VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
MATRIZ DE VALIDACION DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR EL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL
Título: Clima organizacional y el proyecto educativo institucional en la Institución Educativa Yarowilca – Huánuco, 2018

	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				MALO	BUENO	REGULAR	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL De acuerdo con la Ley N.º 28044, Ley General de Educación y su Reglamento, el PEI es un instrumento que orienta la gestión de la institución educativa. Específicamente, se trata de un instrumento de planificación a mediano plazo.		IDENTIFICACIÓN DE LA INSTITUCIÓN IDENTIDAD	1. ¿Cómo es el documento en donde se difunde la identidad de la IE?				✓		✓		✓				
		MISIÓN	2. ¿La misión de la Institución va acorde con la naturaleza, tradición, objetivos y logros institucionales.				✓		✓		✓		✓		
			3. ¿La misión institucional es coherente y transparente en relación con el entorno social, cultural, ambiental y productivo?				✓		✓		✓		✓		
			4. ¿La misión institucional es coherente y pertinente con los procesos académicos y administrativos?				✓		✓		✓		✓		
		COHERENCIA	5. ¿Cree Ud. que existe coherencia entre la naturaleza de la institución, su misión y la formación e imagen que refleja a la sociedad?				✓		✓		✓		✓		
		VALORES	6. ¿Se presenta en el PEI una definición clara de los principios y valores propios de la IE?				✓		✓		✓		✓		
	ANALISIS SITUACIONAL	PLANEACIÓN	7. ¿El proyecto Institucional de la IE está orientado y presenta estrategias hacia la planeación, administración, evaluación y autorregulación de las funciones sustantivas (docencia, gestión y calidad) bienestar institucional y recursos físicos y financieros y la manera como estas se articulan?				✓		✓		✓		✓		

PROPUESTA DE GESTIÓN CENTRADA EN LOS APRENDIZAJES	ESTRATEGIAS	8 ¿Cómo es las orientaciones y estrategias del proyecto institucional para la articulación y toma de decisiones en materia de funciones sustantivas, del bienestar institucional y del manejo de recursos físicos y financieros?						✓		✓			✓		✓				
		PRÓPOSITOS	9. ¿Los propósitos institucionales están acordes a la calidad del servicio público de la educación?					✓		✓			✓		✓				
		DIAGNÓSTICO	10. el diagnostico está de acuerdo a la realidad de la institución					✓		✓			✓		✓				
			11. La IE cuenta con el análisis FODA					✓		✓			✓		✓				
	APLICATIVO	12. ¿En la IE como se desarrolló el aplicativo?					✓		✓			✓		✓					
	ORIENTACIONES ESTRATEGICAS	13. ¿Considera usted que existe orientaciones y estrategias del Proyecto Educativo Institucional para el fomento de la formación integral de los estudiantes?					✓		✓			✓		✓					
		14. ¿Las orientaciones y estrategias del Proyecto Educativo Institucional fortalece la comunidad educativa?					✓		✓			✓		✓					
	PROYECTO NUEVO	15. ¿En el caso de un proyecto nuevo, se contempla en el PEI y en el Plan de Desarrollo Institucional?					✓		✓			✓		✓					
	OBJETIVO ESTRATEGICO	16. ¿Cómo es el objetivo estratégico del proyecto educativo institucional?					✓		✓			✓		✓					
	PROPÓSITOS	17. ¿Según su criterio, está bien organizado los objetivos estratégicos en la planificación?					✓		✓			✓		✓					
		18. ¿Los propósitos institucionales están acordes a la calidad del servicio público de la educación?					✓		✓			✓		✓					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR CLIMA EL PROYECTO EDUCATIVO INSITUCIONAL

OBJETIVO: Identificar el nivel de proyecto educativo institucional

DIRIGIDO A: Docentes de la institución educativa de Jarpo- Yarowilca.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Alcalá Quispe Magaly

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dra. Magaly A. Alcalá Quispe
INVESTIGADORA

.....
FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO N° 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Clima organizacional y proyecto educativo institucional de la Institución Educativa N° 32298 de Yarowilca, Huánuco - 2018.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEORICO (ESQUEMA)	DIMENSIONES	METODOS
<p>GENERAL ¿Qué relación existe entre clima organizacional y proyecto educativo institucional en la institución educativa N° 32289 Yarowilca – Huánuco, 2018?</p>	<p>General: Existe relación significativa entre clima organizacional y proyecto educativo institucional en la institución educativa N° 32289 Yarowilca – Huánuco, 2018.</p>	<p>General: Determinar si existe una relación entre clima organizacional y proyecto educativo institucional en la institución educativa N° 32289 Yarowilca – Huánuco, 2018?</p>	<p>V.1 Clima organizacional</p>	<p>1. Clima organizacional 1.1. Definiciones 1.2. Factores influyentes 1.3. Importancia 1.4. Característica 1.5. Tipos 1.6. Dimensiones de estudio.</p>	D1. Motivación	<p>Diseño: Correlacional Transversal -no experimental</p> <p>Población: 21 docentes Muestra: 17 docentes</p> <p>Técnicas: Encuestas</p> <p>Instrumentos: Cuestionarios</p> <p>Métodos de Análisis de investigación: Estadística descriptiva e inferencial; y el paquete estadístico SPSS.</p>
<p>Específicos: PE1: ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el proyecto educativo institucional en la institución educativa N° 32289 Yarowilca – Huánuco, 2018? PE2: ¿En qué medida se relaciona la motivación y proyecto educativo institucional en la institución educativa N° 32289 Yarowilca – Huánuco, 2018? PE3: ¿De qué medida se relaciona la confianza y proyecto educativo institucional en la institución educativa N° 32289 Yarowilca – Huánuco, 2018? PE4: ¿Cuál es la relación entre la participación y proyecto educativo institucional en la institución educativa N° 32289 Yarowilca – Huánuco, 2018?</p>	<p>Específicos: HE1: Existe relación significativa entre la comunicación y proyecto educativo institucional en la institución educativa N° 32289 Yarowilca – Huánuco, 2018. HE2: Existe relación significativa entre la motivación y proyecto educativo institucional en la institución educativa N° 32289 Yarowilca – Huánuco, 2018. HE3: Existe relación significativa entre el nivel de confianza y proyecto educativo institucional en la institución educativa N° 32289 Yarowilca – Huánuco, 2018 HE4: Existe relación significativa entre la participación y proyecto educativo institucional en la institución educativa N° 32289 Yarowilca – Huánuco, 2018.</p>	<p>Específicos: OE1: Identificar la relación existente entre la comunicación y proyecto educativo institucional en la institución educativa N° 32289 Yarowilca – Huánuco, 2018? OE2: Establecer la relación existente entre la motivación y proyecto educativo institucional en la institución educativa N° 32289 Yarowilca – Huánuco, 2018? OE3: Analizar relación existente entre el nivel de confianza y proyecto educativo institucional en la institución educativa N° 32289 Yarowilca – Huánuco, 2018? OE4: Determinar la relación existente entre la participación y proyecto educativo institucional en la institución educativa N° 32289 Yarowilca – Huánuco, 2018?</p>			<p>V.2 Proyecto educativo institucional</p>	

ANEXO N° 4: CONSTANCIA

CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 32298 DE JARPO –

YAROWILCA, que suscribe:

Que la profesora Gabriela Noemi Vara Ortiz de la especialidad de primaria, el 20 de marzo del presente año, ha aplicado la encuesta a los docentes del nivel primaria y secundaria sobre el “Clima organizacional y el Proyecto Educativo Institucional”.

Se le otorga el presente documento a la interesada, para los fines que sea conveniente.

Jarpo, 22 de marzo del 2018



ANEXO N° 5: EVIDENCIAS

