

**INFORME Nº 001-AE/PERH/PNVV-IESTP”M”2023**

A : Mg. Elsa Luisa Aquino Castro.  
Directora General del IESTP “MARCO”  
DEL : Lic. Percy Edgar Rojas Huanqui  
Lic. Pedro Norberto Verástegui Valverde  
Docentes del Área de Empleabilidad  
ASUNTO : Remito Proyecto de Investigación  
FECHA : Marco, 10 de julio de 2023

---

Por el presente documento tengo bien informar, que habiendo presentado en la fecha 03-05-2023 el Proyecto de Investigación “El clima institucional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Marco de la provincia Jauja de la región Junín año 2023” ´por los docentes del Área de Empleabilidad arriba mencionados, en cumplimiento de nuestra jornada laboral concerniente a horas no lectivas, y habiendo sido aprobado por el coordinador del área de Investigación Dr. Máximo Irineo Ñahui Palomino, quien presento por mesa de partes el día 02-06-2023 con expediente M-2023-05758 para la expedición de la resolución directoral correspondiente, nuevamente a su solicitud presentamos el proyecto, para lo cual adjuntamos dicho plan y el instrumento de evaluación realizado por el Dr. Máximo Irineo Ñahui Palomino, por lo que solicitamos a Usted , su aprobación y respectiva resolución.

Es todo cuanto informamos para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente.



Lic. Percy Edgar Rojas Huanqui  
Docente del Área de Empleabilidad

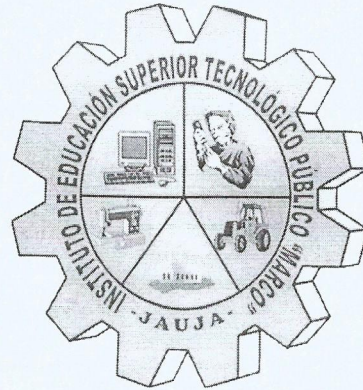


Lic. Pedro N. Verástegui Valverde  
Docente del Área de Empleabilidad



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO

**"MARCO"**



INVESTIGACION DEL PROYECTO DE APLICACIÓN PROFESIONAL

EL CLIMA INSTITUCIONAL EN EL INSTITUTO DE  
EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO DE  
MARCO DE LA PROVINCIA DE JAUJA DE LA REGION  
JUNIN AÑO 2023.

AUTORES:

Lic. PERCY EDGAR ROJAS HUANQUI

Lic. PEDRO NORBERTO VERÁSTEGUI VALVERDE

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Organización Institucional.

**MARCO - JAUJA**

**2023**



## PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

### 1. Título.

**EL CLIMA INSTITUCIONAL EN EL INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO PUBLICO DE MARCO DE LA PROVINCIA DE JAUJA DE LA REGION JUNIN AÑO 2023.**

### 2. Tema de Investigación:

El presente trabajo de investigación plantea determinar EL CLIMA INSTITUCIONAL EN EL INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO PUBLICO DE MARCO DE LA PROVINCIA DE JAUJA DE LA REGION JUNIN AÑO 2023.

### 3. Problema de Investigación.

#### 3.1. Planteamiento del Problema:

La organización educativa es un sistema que juega un doble papel: reformador y conservador. La educación y el centro, según la perspectiva y filosofía que adopte, pueden generar un proceso innovador y transformador de la sociedad si se presenta dentro de un contexto abierto y flexible. En las actividades pedagógicas e institucionales, la gestión educativa tiene un rol importante. Los directores asumen la responsabilidad por el éxito o fracaso de la institución educativa pública o privada. El evidentemente cumplirá con la participación plena y positiva de todos los miembros de la comunidad educativa, entre ellos el docente.

Esta situación problemática permite precisar las siguientes interrogantes que sirven de base a la presente investigación:

1. ¿El clima institucional afecta el desempeño de los docentes?
- 2.- ¿Cómo mejorar la gestión del IESTP Marco y con ello mejorar el servicio dado a sus alumnos?

#### 3.2. Formulación del Problema:

##### Problema General.

¿Como influye el clima institucional en los docentes del IESTP MARCO año 2023?

##### Problema Especifico



¿ como el clima institucional afecta el desempeño de los docentes del IESTP Marco?

¿Cómo mejorar la gestión del IESTP Marco y con ello mejorar el servicio educativo?

#### **4. Objetivos:**

##### **Objetivo general.**

Determinar la influencia del clima institucional en los docentes del IESTP MARCO año 2023

##### **Objetivos Específicos**

- Determinar si el clima institucional afecta el desempeño de los docentes del IESTP Marco
- Mejorar la gestión del IESTP Marco y con ello mejorar el servicio educativo

#### **5. Justificación:**

Razones que motivan la investigación.

En cuanto a la justificación práctica el presente trabajo se aplica e incide en el mejoramiento de la calidad de la educación y sus resultados contribuirán a ese fin.

Muchas investigaciones definen la importancia de indagar las características del clima institucional en las instituciones, a sabiendas de la incidencia que ese aspecto puede generar en el desempeño, productividad y el rendimiento en la formación académica de los estudiantes. De allí que pueden generarse alternativas que pudieran coadyuvar al mejoramiento continuo de la educación en cualquier nivel y modalidad del sistema educativo a nivel nacional.

Entonces es necesario e importante que el docente y el personal administrativo aporte herramientas, originadas de estudios sistemáticos y con el rigor científico necesario, para recuperar la imagen y dignidad docente y de las instituciones educativas en los cuales ejercen su labor.

La investigación se justifica porque la organización tiene un aspecto fundamental, la ejecución de una buena gerencia. Esto implica la puesta en marcha de procedimientos y uso de herramientas administrativas y de gestión.



## **6. Referencia Teórica**

### **VARIABLE INDEPENDIENTE:**

#### **CLIMA INSTITUCIONAL**

De la Teoría del Clima Organizacional de Rensis Likert.

En este periodo se encuentra (1961, 1967 y 1974,) c, p. Brunet, (1987), quien, con base en las investigaciones sobre procesos administrativos presentó una de las teorías más completas por su nivel de explicación y extrapolación.

Considera dos tipos de clima: el autoritario, que caracteriza por el uso de castigo y recompensas y el participativo que se distingue por el ejercicio de un poder de experto que da al superior la imagen de un jefe de equipo ante los ojos de sus empleados. Cada tipo de clima tiene dos subdivisiones con la siguiente clasificación: a) sistema.- autoritarismo explotador, b) Sistema ii.- autoritarismo paternalista, c) Sistema III.- consultivo y d) sistema IV.- Participación en grupo.

Likert, (citado por Brunet, 1999), establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.

Establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima. En tal sentido se cita:

**Variables causales:** definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.

**Variables Intermedias:** este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones.

#### **RENDIMIENTO ACADEMICO**

El humanismo (Hernández Rojas, 1998), se refiere al estudio y promoción de los procesos integrales de la persona. Por lo tanto, la personalidad humana es una organización o totalidad que está en continuo tránsito de desarrollo y la persona debe ser estudiada en su contexto interpersonal y social. El humanismo incorpora del existencialismo la idea de que el ser humano va creando su personalidad a través de las elecciones o decisiones que



continuamente toma frente a diversas situaciones y problemas que se le van presentando durante su vida. Las conductas humanas, no son fragmentarias e implican aspectos inherentes a la humanidad como el egoísmo, el amor, las relaciones interpersonales afectivas, las cuestiones éticas, valores como la bondad, o aspectos naturales físicos como la muerte, la sexualidad, entre muchos otros.

### **Marco Conceptual.**

El humanismo (Hernández Rojas, 1998), se refiere al estudio y promoción de los procesos integrales de la persona. Por lo tanto, la personalidad humana es una organización o totalidad que está en continuo tránsito de desarrollo y la persona debe ser estudiada en su contexto interpersonal y social. El humanismo incorpora del existencialismo la idea de que el ser humano va creando su personalidad a través de las elecciones o decisiones que continuamente toma frente a diversas situaciones y problemas que se le van presentando durante su vida. Las conductas humanas, no son fragmentarias e implican aspectos inherentes a la humanidad como el egoísmo, el amor, las relaciones interpersonales afectivas, las cuestiones éticas, valores como la bondad, o aspectos naturales físicos como la muerte, la sexualidad, entre muchos otros.

## **III..METODOLOGÍA**

### **3.1. Tipo de estudio**

El presente estudio es no experimental y de tipo descriptivo correlacional.

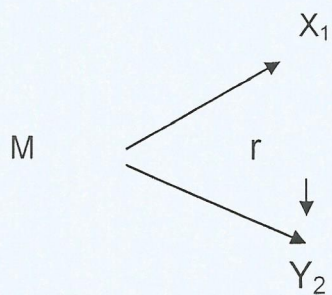
Se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados. (Sánchez Carlessi. Pág. 79).

### **3.2. Diseño de investigación**

Corresponde al diseño descriptivo correlacional, que me permitiera, demostrar las hipótesis planteadas y lograr los objetivos propuestos. Se ubica en los denominados diseños descriptivos correlacionales con la finalidad de cuantificar la relación entre las características de las variables. La correlación es la expresión del grado de relación entre variables. Para expresar con precisión el grado de relación existente entre los pares ordenados del conjunto se utiliza una gran variedad de índices, denominados coeficiente de correlación:







Donde: X<sub>1</sub>: Clima institucional

Y<sub>2</sub>: Desempeño docente

M: Muestra

r: Coeficiente de correlacion

### 3.3. Hipótesis

**Sistema de Hipótesis:**

HIPOTESIS ESPECIFICOS	
VARIABLES	DIMENSIONES
V.I. CLIMA INSTITUCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ DESEMPEÑO DOCENTE</li> <li>➤ GESTION INSTITUCIONAL</li> </ul>



## HIPOTESIS GENERAL

Existe relación significativa entre el clima institucional de los DOCENTES EN EL IESTP Marco

## **HIPOTESIS ESPECIFICOS**

Del mismo modo presento las siguientes hipótesis específicas:

- el clima institucional afecta significativamente el desempeño de los docentes del IESTP Marco
- El clima institucional mejora significativamente el servicio educativo

### **Operacionalización de las variables.**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima Institucional	Roberto A. Stringer "Conjunto de propiedades medibles del ambiente de trabajo, percibida directa o indirectamente por las personas que trabajan en estos ambientes y que tiene influencia en su motivación y comportamiento.	Es la estrecha relación existente entre los docentes, Director y los estudiantes, y a la forma como perciben de su institución. Se aplicara el cuestionario de clima institucional.	Relaciones sociales	Manifiestan una actitud positiva de relaciones sociales.  Se comunica de manera proactiva con sus demás colegas	Siempre. Algunas veces. Nunca.
			Trabajo en equipo	Realiza un coherente trabajo en equipo.  Participa comprometidamente en busca de resultados comunes.	



### **3.3. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO**

#### **POBLACIÓN**

Tamayo (2004) menciona que, la población o universo es el conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica, sea una ciudadanía común, la calidad de ser miembros de una asociación voluntaria o de una raza, la matrícula en una misma Institución Educativa.”

En la presente investigación, la población estará conformada por 40 trabajadores del IESTP Marco

#### **MUESTRA**

La muestra se seleccionara en forma intencional no probabilística, (técnica del muestreo no probabilístico intencional).

La muestra se tomara a docentes del IESTP Marco

#### **MUESTREO**

Se aplicara el muestreo No Probabilístico

### **3.4.- TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **3.4.1. Técnicas de recolección de datos.**

En la investigación se utilizara las siguientes técnicas para recolectar datos:

- Encuestas.
- Registro documental.

#### **3.4.2.-Instrumentos de recolección de datos.**

En relación con lo anterior, los instrumentos que se utilizaran en este estudio son:

- Cuestionario de encuesta.

### **3.5.-PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Los procedimientos para la recolección de datos tendrán las siguientes características:

En el test de la variable clima institucional de docentes constara de 20 ítems distribuidos en dos dimensiones: En relaciones sociales 10 ítems y en trabajo en equipo 10 ítems.

### **3.6 MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS**

Para el análisis de datos se utilizara la estadística descriptiva con sus respectivas medidas de tendencia central: Media aritmética.



Para la demostración de la hipótesis se utilizara la fórmula del coeficiente de correlación de la "r" de Pearson y la t de student.

#### IV-ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1. RECURSOS Y PRESUPUESTO

PRESUPUESTO POR FASES O ACTIVIDADES DEL PROYECTO DE INV.

ITEM	FASES	COSTO PARCIAL	COSTO UNITARIO
1.	Elaboración del plan		200.00
2.	Recolección de información bibliográfica		500.00
3.	Recolección de datos - Secretaria - Aplicador de instrumentos	750.00 800.00	1550.00
4.	Procesamientos de datos - Estadística - Secretaria	1500.00 70.00	2,250.00
5.	Análisis de datos		500.00
6.	Elaboración del borrador de investigación		500.00
7.	Revisión del Informe		200.00
8.	Elaboración final del Informe		1,000.00
<b>COSTO TOTAL</b>			<b>S/.6,000.00</b>

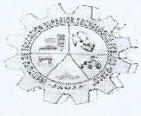
##### 4.2. FINANCIAMIENTO

Será autofinanciado por el Investigador.









**INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO PUBLICO  
DE MARCO  
UNIDAD DE INVESTIGACION**

**REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

- Brunet, L. (1992).** El clima de trabajo en la organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias. México: Trillas.
- Chiavenato, I. (2002).** Administración en los nuevos tiempos. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Fernández T. (2004).** Clima organizacional en las escuelas. México. Recuperado dirección electrónica: <http://www.ice.deusto.ews>
- García, L. (2002).** Factores asociados al rendimiento académico en estudiantes de psicología de la UNMS. Lima Perú: Servis Gráficos Núñez SERGRAN.
- Halpin A. y Croft D. (1963).** The organizational climate of school. Citado por Lamoyi Clara en sus tesis Clima organizacional en las escuelas secundarias técnicas y generales del estado de Tabasco. México.
- Hernández R. (2007).** Fundamentos metodológicos de la investigación. España: Mc Graw-Hill/interamericana editores. S.A.
- Hoy y Feldman. (1987).** Organizational health: The concept and its measure journal of research. Recuperado de la base de datos de Thomson. <http://www.new.universityxy.com>.
- Likert. (1986).** Perfil organizacional. Citado por Zavaleta en su tesis Clima organizacional en una Institución Tecnológica de educación superior. Estado de México: Universidad de Toluca.
- Litwin G. y Stringer (1968).** Motivación y Clima organizacional. Boston.
- Manassero A. (1999).** Dimensiones de las causas percibidas en situaciones de éxito y fracaso educativo. España: Ediciones Universidad de Navarra, S.A.
- Ministerio de Educación. (2009).** Diseño Curricular nacional de educación Básica Regular. Lima: Autor.
- Rodríguez, D. (2003).** Diagnostico organizacional (6ta edición). Barcelona: Alfaomega.
- Ruiz, J. (2009).** Introducción al trabajo en equipo. España. M.<sup>a</sup> Parramón.
- Sánchez C. y Reyes C. (1998).** Metodología y diseño en la investigación científica. Lima Perú: Editorial Mantaro.
- Stern G. (1963).** Métodos de cuestionarios. Citado por Lamoyi Clara en sus tesis Clima organizacional en las escuelas secundarias técnicas y generales del estado de Tabasco. México.
- Taba, H. (1988).** Elaboración del currículo. Buenos aires, Argentina: Ediciones Troquel.
- Touron, F. (1999).** Factores del rendimiento académico. Madrid España: M.<sup>a</sup> Parramón.



**INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE PROYECTO DE APLICACIÓN PROFESIONAL  
(APROBADO CON R.D.)**

<b>Investigador (es)</b>	Lic. Percy Edgar Rojas Huanqui
	Lic. Pedro Norberto Verástegui Valverde
<b>Título del proyecto</b>	EL CLIMA INSTITUCIONALL EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO DE MARCO DE LA PROVINCIA DE JAUJA DE LA REGION JUNÍN AÑO 2023.
<b>Asesor (a)</b>	Dr. Máximo Irineo Ñahui Palomino

**ESCALA DE CALIFICACIÓN**

<b>PÉSIMO</b> 1	<b>MAL</b> 2	<b>REGULAR</b> 3	<b>BUENO</b> 4	<b>EXCELENT</b> 5
--------------------	-----------------	---------------------	-------------------	----------------------

	<b>TITU</b>	<b>ESCA</b>				
		1	2	3	4	5
1	El título presenta claridad y precisión (15 a 20 palabras)					X

<b>CAPITULO I [PROBLEMA]</b>	<b>PLANTEAMIENTO</b>	1	2	3	4	5
2	Se describe el problema con fundamentación teórica y				X	
3	Se delimita y contextualiza el problema				X	
4	La redacción del planteamiento del problema es coherente				X	

<b>FORMULACION DEL PROBLEMA</b>	1	2	3	4	5	
5	La formulación del problema está redactado sin				X	

<b>OBJETI</b>	1	2	3	4	5	
6	El objetivo general es claro y evidencia el propósito del				X	
7	Los objetivos específicos se derivan del objetivo general y				X	

<b>JUSTIFICACION DEL ESTUDIO</b>	1	2	3	4	5	
8	Se exponen las razones ¿por qué? y ¿para qué? del estudio				X	

<b>CAPITULO II [MARCO TEORICO]</b>	<b>ANTECEDENTES</b>	1	2	3	4	5
9	Se mencionan los antecedentes del estudio, según APA,		X			

<b>BASES</b>	1	2	3	4	5	
10	Existe relación entre las bases teóricas y el problema de					X
11	La redacción de las bases teóricas se sustenta en fuentes,					X

<b>HIPOTESIS (Si</b>	1	2	3	4	5	
12	La hipótesis responde al problema planteado					X

<b>DEFINICION DE</b>	1	2	3	4	5	
13	Se definen los conceptos básicos según fuentes					X



VARIAB		1	2	3	4	5
14	Se operacionaliza correctamente la (s) variables (s) de			X		

CAPITULO III [METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION]		1	2	3	4	5
15	Se fundamenta el tipo y nivel de investigación				X	
16	Se describe el método de investigación a utilizar				X	
17	Se identifica el diseño de investigación y su esquema				X	
18	Se identifican con precisión la población y muestra de			X		
19	Se identifican las técnicas e instrumentos a utilizar en el			X		
20	Se especifican las técnicas de procesamiento y análisis de			X		

CAPITULO IV [ASPECTO ADMINISTRATIVO]		1	2	3	4	5
21	Se señala el potencial humano y los recursos materiales				X	
22	El presupuesto y el cronograma de actividades son coherentes				X	

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA		1	2	3	4	5
23	Las referencias bibliográficas están redactadas según el modelo APA y responden al contenido del proyecto				X	

ANEXO		1	2	3	4	5
24	La matriz de consistencia expresa la relación de los elementos					

CONTEO TOTAL DE MARCAS		1	2	3	4	5
			1	1	13	8
		A	B	C	D	E

Para el **puntaje total** aplicar la siguiente fórmula:

$$Puntaje\ total = 1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E = 97$$

Para el resultado final, ubicar el puntaje obtenido en la siguiente tabla:

RESULTADO	INTERVALO
Desaprobado	24 – 55
Replantear	56 – 87
Aprobado	88 - 120

Nombre del Asesor Dr. Máximo Irineo Ñahui Palomino





