

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRIA EN EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA
CALIDAD EN LA EDUCACIÓN**



TESIS

=====

**LA AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL Y EL CLIMA
ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 64821
“LUIS VÁSQUEZ SUYO” DE PADRE ABAD, AGUAYTÍA - 2018.**

=====

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN
EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD EN LA EDUCACIÓN**

AMALIA RAMOS MALLQUI

Pucallpa – Perú

2018



Dedicatoria

A mis hijos Kiara Ingrid, Hugo Anthony, Hugo Isaías y Hugo Isaac que son el motor y motivo en mi vida que me impulsan a seguir avanzando.

A Hugo, mi gran compañero, por su comprensión y por ser un soporte que me fortalece en mi proyecto de vida.

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Padre, mil gracias por la vida y por la oportunidad de poder alcanzar una meta más en mi vida profesional, personal y familiar.

En memoria a mi madre:

Mil gracias madrecita linda por haberme traído al mundo con amor y por los valores inculcados que me diste en vida.

A mi hija e hijos y compañero :

Mil gracias por su amor, comprensión, paciencia y el apoyo incondicional en todo momento.

A mi hermana y hermanos :

Gracias por su solidaridad, comprensión y apoyo necesario que me dieron en el momento oportuno.

A mis maestros:

De la Facultad de Educación, de la Universidad Nacional de Ucayali; del Programa de Maestría, con mención en Evaluación y Acreditación de la calidad de la educación, Por compartir sus experiencias, conocimientos y fortalecer mi carrera profesional.

A mis colegas y amigos:

De la institución educativa N° 64821 "Luis Vásquez Suyo" Por apoyo incondicional brindada en todo momento durante el proceso de la investigación.

Amalia

RESUMEN

El presente estudio de investigación educativa titulado: “La autoevaluación institucional y el clima organizacional en la Institución Educativa N° 64821 de Padre Abad - 2018, se realizó en el distrito de Padre Abad, provincia de Padre Abad, Región de Ucayali. El objetivo general fue determinar el nivel de relación que existe entre la autoevaluación institucional con el clima organizacional de la Institución Educativa N° 64821 “Luis Vásquez Suyo” Padre Abad, Aguaytía – 2018. La recolección de datos fue por medio de un instrumento de encuesta a docentes, la cual permitió conocer de forma objetiva la opinión de los docentes respecto a la autoevaluación institucional con sus dimensiones: evaluación, diagnóstico, plan prospectivo y rendir cuentas ante la sociedad; y el clima organizacional con sus dimensiones: relaciones interpersonales, estructura de funcionamiento de procesos y motivación y compromiso, en el marco de un estudio de tipo aplicativo, en el nivel descriptivo, con un diseño descriptivo correlacional. La población muestral, estuvo conformado por 29 docentes que es el total de la población. Para determinar el nivel de correlación entre la autoevaluación institucional y el clima organizacional se utilizó la correlación de Pearson, siendo el resultado $R= ,738(**)$ lo que significa que existe una correlación significativamente alta.

Palabras claves: Autoevaluación, Autoevaluación institucional, Clima organizacional

SUMMARY

This educational research report entitled: "The institutional self-assessment and the organizational climate in the Educational Institution No. 64821 of Padre Abad - 2018, was held in the district of Padre Abad, province of Padre Abad, Ucayali Region. This study was carried out, within the framework of an application-type study, at the descriptive level, with a descriptive correlational design, aimed at determining the level of relationship between the institutional self-evaluation and the organizational climate, the instruments applied for the collection of data were: the questionnaire, allowed to know objectively the opinion of teachers regarding the institutional self-assessment with its dimensions: evaluation, diagnosis, prospective plan and accountability to society; and the organizational climate with its dimensions: interpersonal relationships, structure of processes and motivation and commitment. The sample population was made up of 29 teachers, which is the total population. To determine the level of correlation between educational management and teaching performance, the Pearson correlation was used, with the result $R = ,738 (**)$ which means that there is a significantly high correlation.

Key words: self-evaluation, Institutional self-evaluation and Organizational climate

INTRODUCCIÓN

Los estándares de calidad es una de las políticas de estado de cada gobierno en el mundo y para ello diseñan una serie de estrategias ya que priorizan la educación como uno de sus pilares fundamentales para acreditar a su sistema educativo en todos sus niveles y programas que brindan a su población. Muchos países ya vienen haciéndolo hace muchos años atrás con las universidades a través de un proceso de autoevaluación para acreditar en sus diferentes facultades por ser una exigencia al servicio que brindan en la formación de sus profesionales con estándares rigurosos en busca de la calidad educativa. En el Perú muchas universidades siguieron el proceso pero pocos lo han logrado a pesar de que el gobierno ha destinado presupuesto para que lo logren, bueno en fin estamos en un proceso. El Ministerio de Educación a través del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa-SINEACE encarga al Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Educación Básica (IPEBA), que busca una sólida formación integral que les permita ejercer la ciudadanía, acceder a la Educación Técnico Productiva y a la Educación Superior a través de la autoevaluación de la institución educativa y para ello el clima organizacional debe ser favorable para poder cumplir con las fases involucrando a los actores educativos . Por ello, la investigación pretende determinar la relación entre las variables autoevaluación institucional y clima organizacional.

Por tanto, el presente estudio de investigación fue estructurado en cinco capítulos:

El capítulo I, titulado problema de investigación, contiene la descripción del problema; formulación del problema; objetivos generales y específicos; hipótesis, variables, justificación e importancia, viabilidad y limitaciones.

Capítulo II, titulado Marco teórico, contiene antecedentes, bases teóricas, definiciones conceptuales y las bases epistémicas.

Capítulo III, titulado Marco metodológico, contiene, tipo de investigación, diseño y esquema de Investigación, población y muestra, Instrumentos de recolección de datos, técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.

Capítulo IV, titulado resultados, contiene presentación de los resultados, contrastación de la hipótesis y la prueba de hipótesis.

Capítulo V, titulado discusión de resultados, contiene contrastación de los resultados del trabajo de campo con los referentes bibliográficos de las bases teóricas, contrastación de hipótesis y el aporte científico de la investigación.

Además contiene las conclusiones, sugerencias referencias bibliográficas y anexos.

ÌNDICE

Dedicatoria	II
Agradecimiento.....	III
Resumen	IV
Summary	V
Introducción	VI
Índice	VIII

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción del problema.....	1
1.2 Formulación del problema.....	4
1.2.1 Problema general.....	4
1.2.2 Problemas específicos.....	4
1.3 Objetivos general y específicos.....	4
1.3.1 Objetivo general.....	4
1.3.2 Objetivo específico.....	5
1.4 Hipótesis.....	5
1.4.1 Hipótesis general.....	5
1.4.2 Hipótesis específicos.	5
1.5 Variables.....	6
1.6 Justificación e importancia.....	7
1.7 Viabilidad.....	8
1.8 Limitaciones.....	10

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes.....	11
2.2	Bases Teóricas.....	15
2.2.1	Autoevaluación Institucional.....	15
2.2.1.1	Definición.....	15
2.2.1.2	¿Qué se evalúa en la institución educativa?.....	16
2.2.1.3	Acreditación de la calidad educativa.....	17
2.2.1.4	Procesos de la autoevaluación para la acreditación.....	17
2.2.1.5	Etapas de la autoevaluación institucional para la acreditación.....	18
2.2.1.6	Dimensiones.....	19
2.2.2	Clima Organizacional.....	20
2.2.2.1	Definición.....	20
2.2.2.2	Características del Clima organizacional.....	22
2.2.2.3	Tipologías del clima organizacional.....	23
2.2.2.4	Determinantes del clima organizacional.....	25
2.2.2.5	Dimensiones.....	26
2.3	Bases o fundamentos filosóficos.....	28
2.4	Definiciones conceptuales.....	31
2.5	Bases epistémicas.....	33

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1	Tipo de investigación.....	35
3.2	Diseño y esquema de Investigación.....	35
3.3	Población muestra	36

3.4 Instrumentos de recolección de datos.....36
3.5 Técnicas de recojo de información.....37

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Resultados39
4.2 Contratación de hipótesis.....48
4.3 Prueba de hipótesis.....52

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 Contratación de los resultados.....53
5.2 Conclusiones.....60
5.3 Sugerencias.....62

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....63

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia.

Anexo 2 instrumentos aplicados en la investigación.

Anexo 3 Evidencias de la investigación.





CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

La educación es la base del desarrollo de los países y contribuye a la formación integral de las personas, sin embargo, hablar de educación en el Perú implica temas que son motivo de debate, por ejemplo, habría que preguntarnos: ¿se aplica el nuevo enfoque por competencias en todas las instituciones educativas? ¿Qué porcentaje de la población termina sus estudios básicos? ¿Qué porcentaje de la población tiene acceso a los estudios superiores? En la actualidad, se espera que las instituciones educativas brinden servicios de calidad, para ello es necesario realizar una evaluación interna, denominada también autoevaluación la cual permite recopilar, sistematizar, analizar y valorar la información, para emitir juicios sobre la gestión escolar, con la finalidad de lograr el cambio.

En los últimos años las instituciones educativas desean convertirse en centros de calidad y están volcando todos sus esfuerzos para conseguirlo; para ello es necesario realizar algunos cambios para disminuir de alguna manera la baja calidad de la educación que nos involucra a todos los educadores.

Según el modelo de acreditación del Sistema Nacional de Evaluación Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (2012), existe una etapa previa al proceso de evaluación interna, que viene a ser la información y sensibilización a la comunidad educativa, para tomar la decisión de autoevaluación, conformar la comisión respectiva y comunicar a la entidad correspondiente el deseo de acreditarse. A partir de ello se realiza la autoevaluación en base a la matriz de evaluación y a la guía de autoevaluación;

los docentes son actores importantes que contribuyen a la solución de los diferentes problemas que se presentan a lo largo de la autoevaluación.

Cabe mencionar que la institución educativa tiene la oportunidad de aprender a convivir y desarrollar capacidades a través de los trabajos en equipo para lograr un bien común, generar un clima armonioso donde los docentes se desenvuelvan en espacios agradables y practiquen el respeto, la tolerancia y la comunicación, este ambiente laboral es de gran importancia para las instituciones que buscan mejorar el servicio educativo. Hoy y Claver (1986) citados en Martín, M. (1996) manifiestan que el clima es una cualidad relativamente persistente del sistema escolar y se ve afectada por elementos diversos de la estructura y funcionamiento de la organización, está basada en concepciones colectivas y que influyen en la conducta de los miembros de una organización.

Un ejemplo claro de ello es el estilo de liderazgo que se ejerce en una institución. En este sentido realizar un estudio sobre la autoevaluación institucional y el clima organizacional de la institución educativa N° 64821 "Luis Vásquez Suyo" es de gran interés, ya que en el diagnóstico matriz FODA del PEI (2015-2021) se observó dentro de las debilidades que algunos docentes no participan en la elaboración de los documentos de gestión, no programan en la fecha establecida sus sesiones de aprendizaje, no participan en las aulas de innovación pedagógica, no aplican nuevas estrategias de enseñanza aprendizaje, utilizan materiales desfasados en diferentes áreas y tienen escasa cultura de investigación, De otro lado, asisten capacitaciones y muy pocas veces hacen el efecto multiplicador por ende no realizan evaluaciones formativas y pertinentes a los estudiantes.

Por su parte la dirección realiza limitado seguimiento a personal de la comunidad educativa que no cumple sus funciones y no se identifica con la institución, se presenta escasa atención y seguimiento a los problemas que presentan los estudiantes ya que no se cuenta con psicólogos especializados. Por su parte algunos estudiantes presentan tardanzas sucesivas, bajo niveles de comprensión lectora, violencia escolar y agresiones permanentes entre pares, bajo rendimiento académico, deserción, bullying, poca conciencia para la identidad nacional, cultural, regional y personal, no saben mantener la limpieza y cuidado del mobiliario, poca conciencia ambiental y cuidado de áreas verdes, inadecuados hábitos alimenticios, son pocos los que ingresan a universidades nacionales ya que no cuentan con hábitos de estudios adecuados.

El marco del buen desempeño directivo (2014) manifiesta que la reforma de la escuela debe darse partiendo del rol directivo con un enfoque de liderazgo pedagógico, es necesario un líder que influya, inspire y movilice las acciones de la comunidad educativa, para constituir una escuela que se organice y conduzca los aprendizajes a través del trabajo docente con un clima escolar acogedor y la participación de las familias y comunidad.

La presente investigación contribuye a conocer la relación existente entre la autoevaluación institucional y el clima organizacional de la institución educativa 64821 "Luis Vásquez Suyo" de Padre Abad, Aguaytía - 2018.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Qué relación existe entre la autoevaluación institucional con el clima organizacional de la Institución Educativa N° 64821 “Luis Vásquez Suyo” Padre Abad-2018?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales con la autoevaluación institucional de la Institución Educativa N° 64821 “Luis Vásquez Suyo” Padre Abad, Aguaytía - 2018?

¿Qué relación existe entre estructura de funcionamientos de procesos con la autoevaluación institucional de la Institución Educativa N° 64821 “Luis Vásquez Suyo” Padre Abad, Aguaytía - 2018?

¿Qué relación existe entre la motivación y compromiso con la autoevaluación institucional de la Institución N° 64821 “Luis Vásquez Suyo” Padre Abad, Aguaytía - 2018?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la autoevaluación institucional con el clima organizacional de la Institución Educativa N° 64821 “Luis Vásquez Suyo” Padre Abad, Aguaytía – 2018.

1.3.2. Objetivos Específicos

Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales con la autoevaluación institucional de la Institución Educativa N° 64821 “Luis Vásquez Suyo” Padre Abad, Aguaytía – 2018.

Determinar la relación que existe entre estructura de funcionamientos de procesos con la autoevaluación institucional de la Institución Educativa N° 64821 “Luis Vásquez Suyo” Padre Abad, Aguaytía – 2018.

Determinar la relación que existe entre la motivación y compromiso con la autoevaluación institucional de la Institución Educativa N° 64821 “Luis Vásquez Suyo” Padre Abad, Aguaytía – 2018.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la autoevaluación institucional con el clima organizacional de la Institución Educativa N° 64821 “Luis Vásquez Suyo” Padre Abad, Aguaytía – 2018.

1.4.2. Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales con la autoevaluación institucional de la Institución Educativa N° 64821 “Luis Vásquez Suyo” Padre Abad, Aguaytía – 2018.



Existe relación significativa entre la estructura de funcionamientos de procesos con la autoevaluación institucional de la Institución N° 64821 “Luis Vásquez Suyo” Padre Abad, Aguaytía – 2018.

Existe relación significativa entre la motivación y compromiso con la autoevaluación institucional de la Institución Educativa N° 64821 “Luis Vásquez Suyo” Padre Abad, Aguaytía – 2018.

1.5. Variables

Variable 1

Autoevaluación Institucional

La autoevaluación institucional es un proceso de mirarse y ser mirado; de recibir y dar apoyo. Lograr su práctica en la cultura escolar es un reto, un compromiso, un desafío y una responsabilidad compartida por la comunidad educativa, con miras a reconocer aciertos que deben ser fortalecidos y falencias que deben ser superadas para mejorar la calidad del servicio educativo. (Ministerio de Educación, 2013)

Dimensiones:

- Operacional
- Diagnóstico
- Plan prospectivo
- Rendir cuentas ante la sociedad

Variable 2

Clima organizacional

Gonçalves, (1997). Define que el clima organizacional es "... es aquel que ha demostrado mayor utilidad el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral"

Dimensiones:

- Relaciones interpersonales
- Estructura de funcionamiento de procesos
- Motivación y compromiso

1.6. Justificación e importancia

La investigación es importante porque dará a conocer **la relación que existe entre la autoevaluación institucional y el clima organizacional** de la institución educativa propuesta como objeto de estudio, para poder establecer el nivel de autoevaluación institucional y clima organizacional. Se enfatiza desde las tendencias actuales vivimos en una sociedad globalizada, exigente, diferenciada, tanto individual como grupalmente, el avance tecnológico invade la sociedad del conocimiento, resulta imprescindible el avance del centro educativo con una innovación permanente que ofrezca respuestas educativas actualizadas, para ello resulta necesario evaluar su funcionamiento para tomar decisiones fundamentales y válidas. (Casanova, M. 2004, p.17). El alcance de la presente investigación será a los directivos, jerárquicos de las áreas técnicas, administrativos y docentes de la institución educativa.

Así mismo la investigación se basa en buscar nuevos resultados cabe agregar que desde esta perspectiva, los resultados de la autoevaluación

institucional como resultado de un clima organizacional dinámica y asertiva se evidenciará por la información que se obtiene para la toma de decisiones, la corrección de deficiencias que se presenta en el proceso organizativo y administrativo de la institución educativa en estudio; permitiendo proyectarse a través de sucesivos refinamientos, el inicio de un proceso de mejora continua de la docencia, contribuyendo a fortalecer pedagógicamente los procesos de mejoramiento de la calidad de las diferentes áreas curriculares y por ende mantener en el aspecto del currículo de formación docente del Ministerio de Educación del Perú (1997) “una permanente actualización y creación de nuevos saberes sobre la base de una estrecha relación entre la investigación y la práctica.” (p.10).

Como también se concierne estratégicamente que se logra los compromisos desde una mirada innovadora al comprometer como engranaje elemental en el desarrollo de la gestión al servicio de los estudiantes como se busca el clima organizacional. Del mismo modo, nuestro análisis objetivo se orientará a clarificar determinados aspectos relevantes para nuestra investigación que, por tener características fácticas, se constituye en valiosísimo referente de una práctica docente, dentro de una institución educativa dirigida por un líder pedagógico.

1.7. Viabilidad

Como recursos de factibilidad

El presente estudio es viable, pues se dispone de los recursos, medios y presupuesto necesario para su ejecución y en términos de utilidad busca lograr un mayor nivel de compromiso por parte de cada docente en miras de concretar los

objetivos planteados por la mejora de la calidad del sistema educativo y por ende de la institución educativa.

Materiales de la investigación

Para completar el proceso de investigación realizaremos encuestas auto evaluativas de los procesos de acreditación donde la muestra determinada son los docentes y directivos. El cuestionario de la encuesta es impersonal, es decir, anónimo ya que no lleva nombre, únicamente se preguntará lo necesario para realizar las tabulaciones.

La ejecución de las encuestas se las realizará con el previo consentimiento de los encuestados el cual será en un lapso breve.

El tema de investigación principal cuenta con el suficiente acceso de información primaria tanto en internet, revistas, libros, etc.

El presente trabajo de investigación se lo realizará en un corto plazo aproximadamente de 4 meses dentro del año 2018, por la ejecución de todos los procesos de investigación tales como: el planteamiento del problema, marco teórico, diseño de la investigación, tabulación y conclusiones.

Disponibilidad de tiempo de los encuestados: Será en un tiempo breve, de manera que las preguntas de los cuestionarios serán cerradas y de ejecución inmediata.

1.8. Limitaciones

En cuanto al objeto de estudio

Se considera a los actores involucrados del estudio como una muestra representativa no obstante la importancia de realizar la investigación es de tipo descriptivo correlacional.

En cuanto al enfoque

Es de carácter positivista centrado en el análisis cuantitativo y cualitativo.

En cuanto a la localización

No obstante, la trascendencia de los resultados de la investigación, la focalización del proceso obedece a razones del estudio con características de ser piloto por ser un estudio piloto en el contexto.



CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional

Guirao, J. (2012), en su tesis titulada Autoevaluación de centros educativos para la atención a la diversidad desde una perspectiva inclusiva. Universidad de Murcia (España). Para optar el grado de Doctor, concluye lo siguiente: Los resultados de este estudio empírico nos han permitido constatar los distintos hitos que se han ido alcanzando en el proceso de diseño y validación de nuestro Instrumento ACADI (Autoevaluación de Centros para la Atención a la Diversidad desde la Inclusión), herramienta que pretende ser un referente inequívoco para el correcto entendimiento de la educación inclusiva, generando procesos de reflexión colegiada y potenciando el establecimiento de una cultura evaluadora en los centros educativos con el objeto de identificar sus fortalezas y debilidades, desde las que proyectar planes de mejora y procesos de innovación tendentes a la configuración de escuelas cada vez más inclusivas. Es momento, por tanto, de delimitar las principales conclusiones sobre el particular, tomando como referencia los objetivos específicos marcados al comienzo de nuestro trabajo:

Identificar las principales características y dimensiones del sistema de indicadores mediante la revisión bibliográfica y documental de los sistemas existentes en la actualidad. La revisión bibliográfica y documental nos ha permitido identificar las principales dimensiones que configuran buena parte de

los sistemas de indicadores e instrumentos de evaluación de centros educativos existentes. De este modo, hemos logrado configurar la estructura multidimensional que debe reunir un sistema de indicadores que pretende evaluar la calidad de la respuesta educativa a la diversidad del alumnado desde una perspectiva inclusiva.

García, B. (2001), en su tesis titulada *La cultura de la evaluación como proceso de mejora de un centro educativo*. Universidad de Granada (España). Facultad de Ciencias de la Educación; para optar el grado de Doctor, manifiesta en sus conclusiones lo siguiente: Básicamente podemos asumir en dos las conclusiones a las que hemos llegado como resultados de la investigación: Por un lado, que la Investigación Acción es el método más idóneo para generar la cultura evaluativa en los centros, por otro que generar la cultura de evaluación en los centros, supone asumir una nueva forma de trabajar en los mismos, orientada a la mejora continua de la calidad y una nueva forma de evaluarlas utilizando como herramienta la autoevaluación.

Aguilera, V. (2011), en su tesis *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la fundación creando futuro*. Universidad de Alcalá (Madrid). Para optar el grado de doctor plantea las siguientes conclusiones generales: A la hora de analizar de forma global los resultados extraídos de los análisis tanto de liderazgo como del clima social de los centros, se desprenden unas conclusiones generales al respecto. 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 casos 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.

Nacional

Arroyo, Y. (2014), en su tesis Percepción de la autoevaluación en la calidad de la gestión educativa en docentes de educación secundaria del distrito de Huancayo. Universidad Nacional del Centro del Perú. Para optar el grado de Magister; Llega a las siguientes conclusiones: 1) La autoevaluación de la calidad de la gestión educativa de los docentes de las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Huancayo se encuentran en poco avance. 2) El uso de la información se encuentra en inicio, la dirección institucional en poco avance y, el soporte al desempeño docente, el trabajo continuo con las familias y la comunidad y la infraestructura y recursos para el aprendizaje ya fueron logrados. 3) Existen diferencias significativas en el nivel de percepción de la autoevaluación de la calidad de la gestión educativa de los docentes de las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Huancayo según tipo de institución educativa.

Campos, A. (2012), en su tesis Autoevaluación de una Institución Educativa de la región Callao. Universidad San Ignacio de Loyola. Para optar el grado de Maestro en educación concluye: Se ha comprobado que los directores expresan, que los niveles de calidad se ubican en la escala como buenos en las dimensiones de liderazgo, planificación, procesos y responsabilidad social, por

mantener elevadas tasas de cumplimiento porcentual (60>% Cumplimiento % Cumplimiento).

Aguado, J. (2012). En su tesis Clima organizacional de una institución educativa de ventanilla según la perspectiva de los docentes. Universidad San Ignacio de Loyola. Para optar el grado de Maestro en Educación, llega a las siguientes conclusiones: 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. Existe un nivel aceptable de clima organizacional en su dimensión estructura que tienen los docentes en una institución educativa del distrito de Ventanilla. Esto afirma que existe una perspectiva aceptable de los docentes de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites, normas, obstáculos y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desempeño de su labor.

Local

No hay antecedentes

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Autoevaluación institucional

2.2.1.1. Definición

MEN (2008), lo define como estrategia que permite alcanzar el ciclo de calidad propio de la educación, reconociendo la realidad interna de las instituciones escolares de educación básica y media, identificando los avances y las dificultades de las prácticas en sus contextos particulares, como punto de partida para la construcción de los planes de mejoramiento, fundamentados en el análisis de los diversos componentes del proceso educativo: directivo, administrativo-financiero, académico y comunitario. “Por principio, la autoevaluación se sustenta en una reflexión metódica, fundada en el análisis de diferentes referentes, documentos e indicadores que permiten a los miembros de la comunidad educativa emitir juicios sobre la gestión escolar” (MEN, 2007)

Ipeba (2012), lo define es la reflexión que hacemos sobre nuestra gestión educativa, es decir, cómo nuestras acciones y procesos institucionales, pedagógicos y administrativos, se concentran en lograr que todos nuestros estudiantes alcancen la formación integral esperada.

Palacios (2010), lo define como un proceso complejo que supone una acción reflexiva y valorativa sobre una serie de aspectos organizativos, curriculares, contextuales, de gestión, por ejemplo, que interactúan para lograr la calidad del centro. Es a partir de esa información generada en conjunto que se da la comprensión de las situaciones y se definen con mayor claridad las estrategias de mejora.

Valdez, (2009, p. 13), la autoevaluación reflejará el proceso de desarrollo profesional partiendo de la narración de la tarea educativa y profundiza en el contraste entre la historia vivida, críticamente asumida y la transformación de la acción futura, mediante el autoanálisis de la práctica pasada más cercana. Bolam (1988), Escudero (1992) y De Vicente (1993) han evidenciado que la autoevaluación es una propuesta esencial para facilitar la teoría del cambio y promover una cultura innovadora en los centros y aulas.

Sicilia (2001, p.40), sostiene que la autoevaluación da la posibilidad de participar en su propio proceso de aprendizaje, permite romper con la monotonía y la rutina, favorece un ambiente distendido, consciente del compromiso que se ha adquirido y desarrollo de la capacidad de reflexión sobre cuestiones éticas y políticas.

2.2.1.2. ¿Qué se evalúa en la Institución Educativa?

Minedu, (2013), se evalúa la gestión educativa para comprender qué procesos y estrategias internas ponen en práctica las IIEE públicas y privadas cuando se enfrentan a la tarea de mejorar los resultados educativos progresivamente, con el fin de comprender la relación entre las acciones que realizan las IIEE y los resultados que van obteniendo. Se busca entender el proceso de mejora de manera dinámica, en lugar de tener una mirada estática que coteje el cumplimiento de requisitos, pues ello no permite generar información para tomar decisiones de mejora.

Es importante dejar en claro, que en este proceso no se evaluará el cumplimiento de requisitos de autorización de funcionamiento, ni a docentes y

directivos, sino que reconocerá públicamente las mejoras progresivas que logren las IIEE. Se espera identificar cómo avanzan en sus niveles de cumplimiento de los estándares de gestión educativa planteados en la matriz de evaluación.

2.2.1.3. Acreditación de la calidad educativa

Minedu, (2013), manifiesta que, el SINEACE tiene la función de garantizar a la sociedad que las instituciones educativas públicas y privadas ofrezcan un servicio de calidad, a través de la recomendación de acciones para superar las debilidades y carencias identificadas en los resultados de las autoevaluaciones y evaluaciones externas.

El IPEBA, órgano operador del SINEACE, ha diseñado la matriz de evaluación para la acreditación de la calidad de las IIEE con la finalidad de contribuir al mejoramiento de la calidad educativa en el país.

La calidad educativa que sustenta la matriz proyecta los enfoques de equidad, interculturalidad y diversidad, propias de la realidad nacional. Asimismo incorpora los enfoques de relevancia, pertinencia, eficacia y eficiencia, impulsados por OREALC/UNESCO.

2.2.1.4. Procesos de la autoevaluación institucional para la acreditación

Minedu, (2013) Para que la acreditación sea una herramienta que contribuya al logro de este compromiso, se han planteado los siguientes propósitos que enmarcarán el proceso de acreditación de la calidad de la gestión educativa de las IIEE en el país:

1° Orientar a las IIEE para que gestionen sus procesos y recursos y tomen decisiones, en función a la mejora permanente del proceso de enseñanza-aprendizaje y el logro de la formación integral de todos los estudiantes que atienden.

2° Proveer a las instancias del Estado y de la sociedad civil, información para tomar decisiones orientadas a responder a las necesidades de las IIEE para darles el soporte que les permita alcanzar la calidad educativa esperada.

2.2.1.5. Etapas de la autoevaluación institucional para la acreditación

El mismo Minedu (2013), al considerarse la acreditación con determinadas expectativas de la calidad educativa debe cumplir cuatro etapas:

La primera, es la etapa previa, en la cual nos informamos sobre cómo se implementa este proceso de mejora continua, conformamos nuestra Comisión de autoevaluación, nos organizamos para capacitarnos para el proceso y comunicamos nuestra decisión de inicio a IPEBA.

La segunda etapa corresponde a la autoevaluación. No tiene una duración fija, puede durar entre 6 meses, un año o más¹⁶. Todo dependerá de las características de nuestra propia IE, del tiempo que le dediquemos al proceso, de la colaboración que logremos de los miembros de nuestra comunidad educativa, y de lo compleja que pueda ser la recolección de la información y su respectivo análisis.

La tercera etapa es la evaluación externa, se inicia a solicitud de las instituciones educativas cuando consideran que están preparadas, después de haberse autoevaluado y haber alcanzado los estándares establecidos en la Matriz

de evaluación. Es realizada por una entidad evaluadora autorizada por el IPEBA y se desarrolla en base a:

- a) La Matriz de evaluación para la Acreditación de la Calidad de la educación en las Instituciones de Educación Básica Regular.
- b) Informe de autoevaluación de la IE.
- c) Información recogida durante la visita de los evaluadores.

La cuarta y última etapa es la acreditación propiamente dicha, que es el reconocimiento público de la calidad de la gestión de nuestra IE, que se otorga a partir del informe de la entidad evaluadora.

2.2.1.6. Dimensiones

Operacional

Es una demostración de un proceso - tal como una variable, un término, o un objeto - en términos de proceso o sistema específico de pruebas de validación, usadas para determinar su presencia y cantidad

Diagnóstico

Scarón (1985, p. 26), lo define "el diagnóstico es un juicio comparativo de una situación dada con otra situación dada" ya que lo que se busca es llegar a la definición de una situación actual que se quiere transformar. la que se compara, valorativamente. Con otra situación que sirve de norma o pauta.

Plan prospectivo

La planeación prospectiva estratégica se dirige a la acción concreta, es Saber hacia dónde vamos. En ella se determina primero el futuro deseado creativamente y libre de restricciones; el pasado y el presente no se consideran como restricciones sino hasta un segundo momento. Con la imagen del futuro deseado se exploran los futuros factibles para seleccionar el más satisfactorio (W. Sachs).

Rendir cuentas ante la sociedad

Es un proceso político-administrativo cuyos rasgos fundamentales están en estrecha relación con el paradigma administrativo imperante en el aparato público y específicamente con su sistema de control.

2.2.2. Clima Organizacional

2.2.2.1. Definición

El clima organizacional es el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman." (Forehand y Gilmer,) .

El clima organizacional es la opinión que el empleado se forma de la organización". (Halpin y Crofts,).

El clima organizacional son los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el "estilo" informal de los administradores y de otros factores ambientales

importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización dada." (Litwin y Stringer,).

Waters, (s/f). Indica que el clima organizacional son las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja, y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad y apoyo."

Gonçalves, (1997). También define que el clima organizacional es "... es aquel que ha demostrado mayor utilidad el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral" .

Esto significa que el comportamiento de un trabajador no es el resultado de cómo este organizada la unidad sino de la percepción que tenga el trabajador de esa organización.

Marín (2002). Del mismo modo indica que el clima organizacional es "... el conjunto de las percepciones de las características relativamente estables de la organización, que influyen en las actitudes y en el comportamiento de sus miembros".

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2001). Manifiesta que el clima organizacional es "...el ambiente sicosocial en el cual se desenvuelven los empleados de una organización".

Alvarez (1992), citando a Forehand y Gilmer (1964), señala que el ambiente interno o medio específico percibido, conforma lo que se ha denominado cada vez más frecuentemente "clima organizacional". Este aunque se refiere a propiedades o características que se encuentran en el ambiente de trabajo, puede ser pensado como la personalidad de la organización, tal como es visto por sus miembros y que presumiblemente afecta el subsecuente comportamiento.

2.2.2.2. Características del clima organizacional

Gonçalves, Alexis. (2000). se refieren a las características del clima organizacional. El concepto de Clima Organizacional tiene importantes y diversas características, entre las que podemos resaltar:

- El Clima organizacional se refiere a las características externas o internas que influyen en los miembros que la componen y el medio ambiente de la Organización.
- El Clima Organizacional es un cambio temporal en las actitudes de las personas que se pueden deber a varias razones: días finales del cierre anual, proceso de reducción de personal, incremento general de los salarios," etc. Por ejemplo cuando aumenta la motivación se tiene un aumento en el Clima Organizacional, puesto que hay ganas de trabajar, y cuando disminuye la motivación éste disminuye también, ya sea por frustración o por alguna razón que hizo imposible satisfacer la necesidad.

Un buen clima o un mal clima organizacional, tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo y negativo, definidas por la percepción que los miembros tienen de la organización. Entre las consecuencias positivas, podemos nombrar las siguientes: logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación, etc.

Entre las consecuencias negativas, podemos señalar las siguientes: inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación, baja productividad, etc. En síntesis el Clima Organizacional es determinante en las relaciones dentro y fuera de la organización, la toma de decisiones y la ejecución de las mismas.

2.2.2.3. Tipologías del clima organizacional

Existen diversas teorías que han tipificado los climas organizacionales que pueden producirse en diferentes configuraciones de las variables que conforman el concepto.

Likert, (citado por Brunet, 1987) en su teoría de los sistemas, determina dos grandes tipos de clima organizacional, o de sistemas, cada uno de ellos con dos subdivisiones. Menciona Brunet que se debe evitar confundir la teoría de los sistemas de Likert con las teorías de liderazgo, pues el liderazgo constituye una de las variables explicativas del clima y el fin que persigue la teoría de los sistemas es presentar un marco de referencia que permita examinar la naturaleza del clima y su papel en la eficacia organizacional.

Estos tipos son:

Clima de tipo autoritario: Sistema I Autoritarismo explotador: En este tipo de clima la dirección no tiene confianza en sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en el clima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmosfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad.

Clima de tipo autoritario: Sistema II – Autoritarismo paternalista: Este tipo de clima es aquel en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores. Bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados que tienen, sin embargo, la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado.

Clima de tipo participativo: Sistema III –Consultivo: La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Este tipo de clima

presenta un ambiente bastante dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar.

Clima de tipo participativo: Sistema IV –Participación en grupo: La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y subordinados. En resumen, todos los empleados y todo el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y los objetivos de la organización que se establecen bajo la forma de planeación estratégica.

2.2.2.4. Determinantes del clima organizacional

Ivancevich (1992) *“Determinaciones específicas que deben tomarse en cuenta sobre del clima organizacional”*.

Condiciones económicas. Las condiciones económicas, las percepciones de riesgo, espacio, recompensa y conflictos podrían variar de acuerdo a la forma en que los altibajos de la economía influyen en la organización.

Estilo de liderazgo. El estilo de liderazgo que se difunde desde el más alto nivel de la organización, es posible que tenga un fuerte impacto en el clima organizacional.

Políticas organizacionales. Las políticas específicas, como por ejemplo (ascensos de los de adentro) pueden influir en el clima organizacional.

Valores gerenciales. Es casi seguro que los valores de la alta gerencia influyen en el clima organizacional. Como resultado, los miembros de algunas organizaciones pueden percibirlos como agresivos, positivos, dignos o indignos de confianza.

Característica de los miembros. La edad, modelo de vestir y la conducta de los miembros de la organización, o incluso el número de gerentes de sexo masculino o femenino, pueden tener cierto impacto en algunas propiedades del clima organizacional.

Tipo de actividad, a la que se dedica a una organización influirá en su clima. Este clima puede influir en el tipo de personas atendidas como posibles empleados y en la forma en que se comportan después de contratarlos.

2.2.2.5. Dimensiones

Relaciones interpersonales

Consisten en la interacción recíproca entre dos o más personas. Están determinadas por aspectos intrínsecos (personalidad, valores, habilidades para la socialización, aspectos fisiológicos) y extrínsecos (reglas o leyes en contextos específicos, canales y/o medios de comunicación). En el entorno laboral, son el

eslabón básico de flujo de información, facilitador de necesidades individuales, grupales e institucionales.

Las RI son valoradas en dos grandes variables: Relaciones Horizontales (RIH) y Relaciones Verticales (RIV), para conocer la percepción del impacto dentro de una estructura jerárquica y el nivel motivacional que al interior se gesta.

Se entiende por RIH el intercambio entre personas de un mismo rango o semejante en todos los niveles. Las RIV son aquellas que se gestan entre personas de niveles distintos, ya sea ascendente o descendente. La percepción de verticalidad u horizontalidad no siempre coincide con el planteado en la estructura formal de la empresa (organigrama) sino en la percepción de los roles ejercidos, (a quién se percibe como compañero(a) o jefe(a)).



Estructura de funcionamiento de procesos

Se refiere a la organización de cargos y responsabilidades que deben cumplir sus miembros (sistema de roles) con la finalidad de alcanzar las metas propuestas en el plan estratégico de empresa, Para ello se establecen procesos que sirvan de guía para la ejecución de las diferentes actividades y mecanismos de coordinación para un adecuado funcionamiento.

Su objetivo es lograr las metas planteadas en el proceso de planificación, donde es trascendental la participación, conocimiento y flujo de información que

permita claridad en las funciones y su relación directa con los planes y logros alcanzados. Para ello se consideraron como variables de análisis la Comunicación, Planificación y coordinación, y empoderamiento de las personas respecto a sus funciones.

Motivación y compromiso

La motivación se entiende “todo lo que impulsa a una persona a actuar, o a desear actuar de una determinada forma o, como predisposición de una persona a desarrollar un comportamiento orientado hacia una meta” Ricarte (SF). En el entorno laboral, este impulso se traduce en un esfuerzo para el logro de metas definidas. Esta puede ser intrínseca (causas internas) y extrínseca (causas externas).

La motivación y el compromiso se ven afectados por las otras dos dimensiones en análisis (Relaciones Interpersonales y la Estructura-Funcionamiento-Procesos), sin embargo, se rescataron como variables otros elementos que naturalmente pueden ser catalogados por los funcionarios como agentes motivadores.

2.3. Bases o fundamentos filosóficos del tema de investigación

El escaso conocimiento de los fundamentos filosóficos dificulta la construcción de un mundo mejor y es aquí donde la educación juega un rol importante para la formación moral, cultural y científica de los individuos en una sociedad como la nuestra.

Es por ello el presente trabajo de investigación de acuerdo a sus variables de autoevaluación institucional y clima organizacional se sustenta en los siguientes fundamentos filosóficos:

“La teoría materialista de que los hombres son producto de las circunstancias y de la educación, y de que, por tanto, los hombres modificados son producto de circunstancias distintas y de una educación modificada, olvida que son los hombres, precisamente, los que hacen que cambien las circunstancias y que el propio educador necesita ser educado (...)” (Marx, 1981).

Desde las consideraciones anteriores un enfoque general de la educación tiene en cuenta los factores económicos y clasistas que inciden en la misma, como fenómeno en constante transformación y con variadas funciones sociales, por lo que hacen de la misma un fenómeno complejo “sujeto a múltiples interpretaciones que han dado lugar a diversas ciencias específicas, denominadas Ciencias de la Educación” (Valera, 1999).

La filosofía de la educación es un instrumento efectivo en la comprensión y transformación de la actividad educacional desde el enfoque filosófico, a lo cual ha llamado los fundamentos filosóficos de la educación, entendidos como el análisis filosófico de la educación, y en particular del proceso de enseñanza-aprendizaje que allí tiene lugar, que ofrece un conjunto de instrumentos teórico-prácticos (metodológicos) que permiten desenvolver la actividad educacional de un modo eficiente y esencialmente sostenible. (Ramos, 2008)

Pero, lo cierto es que la filosofía de la educación necesariamente se vincula a la pedagogía, por ser esta última el núcleo rector de las ciencias de la educación, y tiene ante sí varias interrogantes que responder, problemas lógicos de los constantes cambios del fenómeno educativo, preguntas tales como: ¿qué involucra la educación?, ¿qué es exactamente enseñar? (Moore, 1998).

Ello requiere de un estudio integral, multifactorial de lo que llamamos sociocultural. Investigar desde la óptica sociocultural “posee status epistémico de donde emanan problemas éticos específicos. Si se dice que el científico ha de investigar tal o más cual aspecto de la realidad y que ha de producir conocimientos que tenga determinados atributos, esto a la larga es también una solicitud ética (...) los estudios socioculturales tienen como correlato empírico fundamental la noción de “sociocultural”. Este término alude ya sea una realidad que se constituye en la articulación entre “lo social” y lo “cultural”, o a un enfoque de los fenómenos sociales y los fenómenos culturales, que precisamente toma en serio aquella articulación (Freyre, 2002).

Una vez definido el status epistémico de lo sociocultural, se hace necesario analizar la arista axiológica de estos estudios y en especial los valores profesionales socioculturales. Para ello hay que ir a los antecedentes de la temática y recordar algunos presupuestos teóricos que ofrece la ciencia filosófica desde la academia cubana sobre esta temática, pero antes es conveniente recurrir a algunos antecedentes del concepto valor, que si bien ha sido tratado desde la antigüedad por filósofos foráneos como Platón y Aristóteles, así también es concebido desde una posición subjetivista con la filosofía de Kant y

replanteada la temática en los neokantianos Windelband y Rickert, entre otros que de diferentes escuelas filosóficas conformarían una gran lista bajo el signo de la axiología o teoría de los valores, terminología que se le adjudica al francés Lapié y posteriormente utilizada en los Grundriss der Axiologie de Eduard von Hartmann (Fabelo, 2003)

2.4. Definiciones conceptuales

Autoevaluación.

La autoevaluación es un proceso transparente y participado de reflexión sobre la propia práctica que genera compromisos en los miembros de la comunidad educativa, con el objetivo de mejorar los procesos de aprendizaje y los logros escolares del alumnado y, en consecuencia, la actividad profesional docente y la organización escolar. (Sanease).

Asamblea.

Reunión numerosa de personas, de carácter transitorio, que delibera sobre un asunto, con el fin de discutir sobre el mismo únicamente, emitir un dictamen, resolver un problema o tomar una decisión.

Autoevaluación Institucional.

La autoevaluación institucional es un proceso de mirarse y ser mirado; de recibir y dar apoyo. Lograr su práctica en la cultura escolar es un reto, un compromiso, un desafío y una responsabilidad compartida por la comunidad educativa, con miras a reconocer aciertos que deben ser fortalecidos y falencias que deben ser superadas para mejorar la calidad del servicio educativo. (Ministerio de educación de Ecuador, 2013)

Calidad.

Grado en que un conjunto de propiedades inherentes a un objeto que le confieren capacidad para satisfacer necesidades implícitas o explícitas. Por otro lado, la calidad de un producto o servicio es la percepción que el cliente tiene del mismo, es una fijación mental del consumidor que asume conformidad con dicho producto o servicio y la capacidad del mismo para satisfacer sus necesidades.

Clima organizacional.

Clima organizacional es el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional.

Comunicación.


Grado en que se produce la comunicación entre las personas y los grupos. Cómo se produce el traslado de información interna y externa, entre los distintos sectores y dentro de cada sector.

Confianza.

Es la disposición de aquel se fía, es decir, cree en la palabra o en la promesa de alguien, o incluso que se confía, es decir, se entrega a él para los asuntos de mayor importancia. Comunidad educativa. Comunidad educativa es el conjunto de personas que forman parte, influyen y son afectadas por el ámbito educativo.

2.5. Bases epistémicas

La investigación en su finalidad de orientar a todos los establecimientos educativos para que realicen sus procesos de autoevaluación, el Ministerio de Educación (MinEduc) entrega el modelo de autoevaluación institucional y su guía. El objetivo es iniciar una línea de trabajo que deberá perfeccionarse posteriormente para utilizar las herramientas de autoevaluación. Con estos instrumentos se continúa la aplicación del modelo de autoevaluación institucional en los establecimientos educativos de las diversas zonas del país.



Diversas investigaciones han demostrado que la calidad de la educación va de la mano con el servicio educativo que brindan las instituciones educativas. De allí que conocer cómo se están desarrollando sus respectivos procesos en los establecimientos constituye una necesidad prioritaria. Una herramienta idónea para conocer la realidad interna de los establecimientos educativos es la AUTOEVALUACIÓN porque permite recopilar, sistematizar, analizar y valorar la información sobre el desarrollo de sus procesos y resultados.

La autoevaluación se sustenta en una reflexión metódica, basada en el análisis de diferentes aspectos, documentos e indicadores que facilitan a los integrantes de la comunidad educativa emitir juicios sobre la gestión escolar.

A continuación, podremos descargar los Instrumentos de Autoevaluación y un instructivo explicativo del proceso: Después de haber realizado la Autoevaluación Institucional los directivos y equipos docentes se encuentran en

las mejores condiciones para iniciar o continuar el proceso de mejora de la calidad educativa que ofrece su institución.

El objetivo de este documento es brindar conceptos, recomendaciones y herramientas para la elaboración del plan de mejora, que constituye el momento posterior a la autoevaluación.

A continuación, se presenta un documento que explica qué es un plan de mejora, cuáles son sus componentes, los procedimientos recomendados para su elaboración y finalmente las matrices que servirán de apoyo para la tarea.



CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

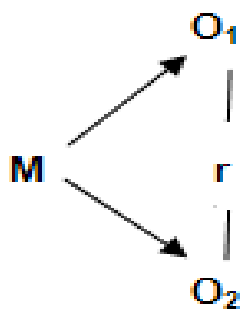
El tipo de investigación es no experimental con su diseño investigación transeccional o transversal, los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único (Liu, 2008 y Tucker, 2004). Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2017, p. 154).

3.2. Diseño y esquema de la investigación

Consiste en determinar el nivel de relación del comportamiento de dos o más muestras referido a las variables, fenómenos o eventos.

Del mismo modo, permite establecer la relación existente entre dos o más variables, fenómenos o eventos de interés en una misma muestra. (Sánchez y Reyes. 1996, p.83).

El esquema es el siguiente:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la variable 1.

O₂ = Observación de la variable 2.

r = Correlación entre dichas variables.

3.3. Población muestral

La población, objeto de estudio, está constituido por todos los actores educativos de la Institución Educativa N° 64821 "Luis Vásquez suyo" Padre Abad-2018.

Cuadro N° 01.

INSTITUCION	Director y Docente	Total
<i>Institución educativa 64821 "Luis Vásquez suyo"</i>	01 directivo 28 docentes	29
TOTAL	29	

Fuente: actores educativos de la II.EE.

Muestra: Por su parte Hernández citado en Castro (2003), expresa que "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra" (p.69).

3.4. Definición operativa de los instrumentos de recolección de datos

Instrumentos. Son medios de ejecución y registro de la actividad se implementan y se administran en base a la definición operativa de las variables, sus dimensiones e indicadores los indicadores se desarrollan a través de los ítems que son proposiciones o interrogantes.

Según las etapas del proceso investigativo, las técnicas e instrumentos de mayor uso son las siguientes:

a. Para recolección de datos

Ficha de autoevaluación/Encuesta

Se utilizará para conocer la relación de la autoevaluación institucional y el clima organizacional, es de carácter auto evaluativo, referido a las razones de la elección de los ítems por criterio de intención de evaluar brindando orientaciones técnicas para el llenado de la encuesta, esto se formula con interrogantes cerradas, se compone de 42 ítems con respuestas cerradas es de tipo de escala Lickert.

Antes de ello se realizará la validez de los instrumentos por juicios de expertos.

Determinaremos la confiabilidad del instrumento con la técnica estadística con el alfa de CROMBACH.

Realizaremos tablas resúmenes de los cuales se generará gráficos estadísticos, los mismos que contarán con sus respectivas interpretaciones.

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.

A. Sistematización estadística de la información.

Consolidación de las informaciones con los datos brutos

Elaboración de las tablas y representaciones estadísticas.

Elaboración de los estadígrafos descriptivos: de resumen, de dispersión, de distribución, coeficientes o ratios.

Elaboración del índice de correlación paramétrica y no paramétrica entre las variables o dimensiones.

B. Análisis, Interpretación y Juicio Crítico sobre la información.

Análisis de los resultados en los cuadros, tablas o gráficas estadísticas por comparación o priorización según nivel y tipo de investigación.

Interpretación, que consiste en la emisión de juicios sobre los resultados del análisis, crítico, reflexivo.

Juicio crítico, reflexión epistemológica e interpretativa sobre los resultados.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultados

Puntajes de la Variable de Autoevaluación Institucional

TABLA N° 02

PUNTAJE DE LA VARIABLE DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL DE LA IE N° 64821 DE PADRE ABAD, AGUAYTIA - 2018

N°	EVALUACIÓN		DIAGNÓSTICO		PLAN PROSPECTIVO		RENDIR CUENTAS A LA SOCIEDAD		TOTAL	NIVEL
	PUNT	NIVEL	PUNT	NIVEL	PUNT	NIVEL	PUNT	NIVEL		
1	24	1	24	1	24	1	24	1	96	1
2	20	2	18	2	20	2	20	2	78	2
3	19	2	21	1	18	2	18	2	76	2
4	18	2	20	2	18	2	18	2	74	2
5	19	3	17	2	16	2	16	2	68	2
6	11	3	13	3	13	3	13	3	50	3
7	21	1	18	2	19	2	19	2	77	2
8	21	1	23	1	18	2	18	2	80	2
9	21	1	18	2	19	2	19	2	77	2
10	17	2	15	2	18	2	18	2	68	2
11	17	2	15	2	16	2	16	2	64	2
12	18	2	17	2	23	1	23	1	81	1
13	22	1	17	2	20	2	20	3	79	2
14	20	2	22	1	23	1	23	1	88	1
15	19	2	15	2	22	1	22	1	78	2
16	20	2	15	2	23	1	23	1	81	1
17	21	1	22	2	22	1	22	1	87	1
18	21	1	21	1	21	1	21	1	84	1
19	16	2	14	3	18	2	18	2	66	2
20	18	2	16	2	18	2	18	2	70	2
21	17	2	18	2	18	2	18	2	71	2
22	18	2	18	2	18	2	18	2	72	2
23	18	2	18	2	18	2	18	2	72	2
24	18	2	17	2	17	2	17	2	69	2
25	18	2	18	2	18	2	18	2	72	2
26	24	1	20	2	19	2	19	2	82	1
27	21	1	17	2	19	2	19	2	76	2
28	18	2	19	2	18	2	18	2	73	2
29	20	2	18	2	24	1	24	1	86	1

Fuente: Aplicación del cuestionario de Autoevaluación Institucional de la IE N° 64821 "Luis Vásquez Suyo" de Padre Abad – Aguaytia.

Puntajes de la Variable de Clima Organizacional

TABLA N° 03

PUNTAJE DE LA VARIABLE DE CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA IE N° 64821 “LUIS VASQUEZ SUYO” DE PADRE ABAD, AGUAYTIA - 2018

N°	RELACIONES INTERPERSONALES		ESTRUCTURA DE FUNCIONAMIENTO DE PROCESOS		MOTIVACIÓN Y COMPROMISO		Total	Nivel
	PUNTAJE	NIVEL	PUNTAJE	NIVEL	PUNTAJE	NIVEL		
1	24	1	20	2	20	2	64	1
2	21	1	22	2	22	1	65	1
3	20	2	18	2	18	1	56	2
4	17	2	19	2	19	2	55	3
5	17	2	12	2	12	3	41	3
6	12	3	10	3	10	3	32	3
7	19	2	22	1	22	1	63	1
8	17	2	18	2	18	2	53	2
9	19	2	18	2	18	2	55	2
10	14	3	13	2	13	3	40	3
11	17	2	18	2	18	2	53	2
12	18	2	18	2	18	2	54	2
13	18	2	18	2	18	2	54	2
14	21	1	19	2	19	2	59	2
15	17	2	19	2	19	2	55	2
16	18	2	17	2	17	2	52	2
17	21	1	17	2	18	2	56	2
18	20	2	18	2	20	2	58	2
19	18	2	15	2	16	2	49	2
20	19	2	16	2	18	2	53	2
21	18	2	16	2	18	2	52	2
22	15	2	14	2	15	2	44	3
23	15	2	14	3	15	2	44	3
24	17	2	15	3	16	2	48	3
25	18	2	16	2	18	2	52	2
26	19	2	16	2	18	2	53	2
27	19	2	15	2	17	2	51	2
28	18	2	16	2	18	2	52	3
29	24	1	21	1	24	1	69	1

Fuente: Aplicación de la cuestionario de Clima Organizacional de la IE N° 64821 “Luis Vásquez suyo” de Padre Abad – aguaytia.

Distribución de Frecuencias: Autoevaluación Institucional

TABLA N° 04

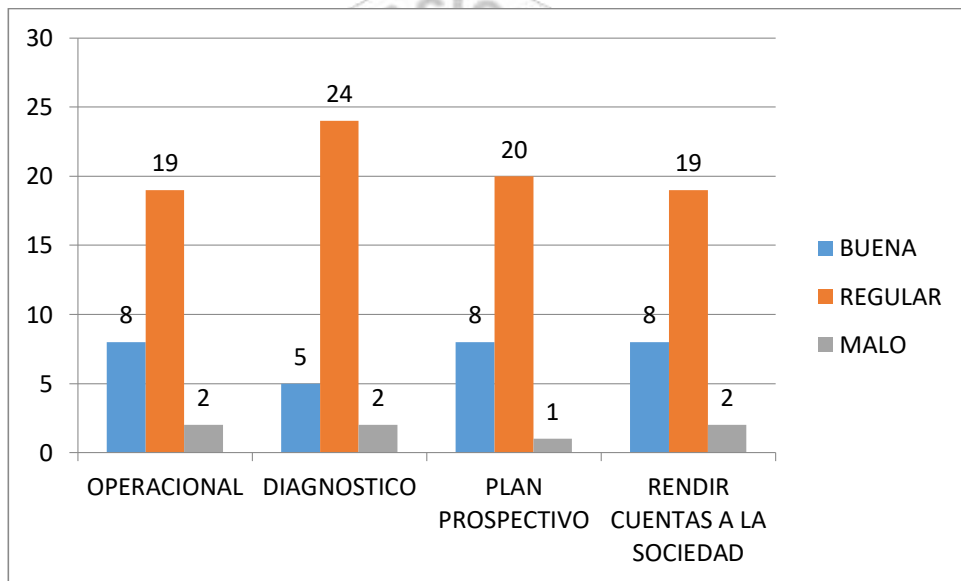
DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS: AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

	Operacional		Diagnóstico		Plan Prospectivo		Rendir cuentas a la sociedad	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Buena	8	28	5	17	8	28	8	28
Regular	19	65	24	76	20	79	19	65
Mala	2	7	2	7	1	3	2	7
TOTAL	29	100	29	100	29	100	29	100

Fuente: Resultados del puntaje obtenido en la encuesta (Tabla N° 02)

GRÁFICO N° 01

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS: AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL



La Tabla N° 04 y el Gráfico N° 01, refiere que el total de la muestra en cuanto a la Variable Autoevaluación Institucional. En cuanto a la dimensión de Evaluación 8 manifestaron Buena que representa el 28 %; 19 Regular el 65 % y 2 Malo el 7 %; en cuanto a la dimensión de Diagnóstico 5 manifestaron Buena que representa el 17 %; 24 Regular el 76 % y 2 Malo el 7 %; en cuanto a la dimensión de plan prospectivo 8 manifestaron Buena que representa el 28 %; 20 Regular el 79 % y 1 Malo el 3 %; y en cuanto a la dimensión de Evaluación 8 manifestaron Buena que representa el 28 %; 19 Regular el 65 % y 2 Malo el 7 %.

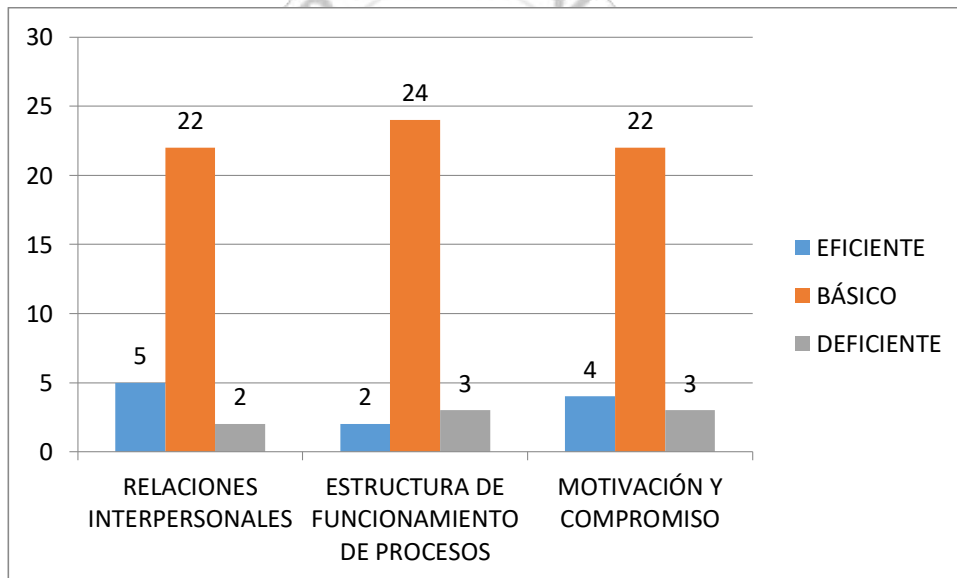
Distribución de frecuencias: Clima Organizacional

TABLA N° 05
DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS: CLIMA ORGANIZACIONAL

	Relaciones Interpersonales		Estructura de Funcionamiento de procesos		Motivación y Compromiso	
	fi	%	fi	%	fi	%
Eficiente	5	17	2	7	4	14
Básico	22	76	24	83	22	76
Deficiente	2	7	3	10	3	10
TOTAL	29	100	29	100	29	100

Fuente: Resultados del puntaje obtenido en la encuesta (Tabla N° 03)

GRÁFICO N° 02
DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS: CLIMA ORGANIZACIONAL



La Tabla N° 05 y el Gráfico N° 02 refiere que el total de la muestra en cuanto a la Variable Clima Organizacional. En cuanto a la dimensión de Relaciones Interpersonales 5 manifestaron Eficiente que representa el 17 %; 22 Básico el 76 % y 2 Deficiente el 7 %; en cuanto a la dimensión de Estructura de Funcionamiento de Procesos 2 manifestaron Eficiente que representa el 7 %; 24 Básico el 83 % y 3 Deficiente el 10 %; y en cuanto a la dimensión de Motivación y

Compromiso 4 manifestaron Eficiente que representa el 14 %; 22 Básico el 76 % y 3 Deficiente el 10 %.

Relación de la variable

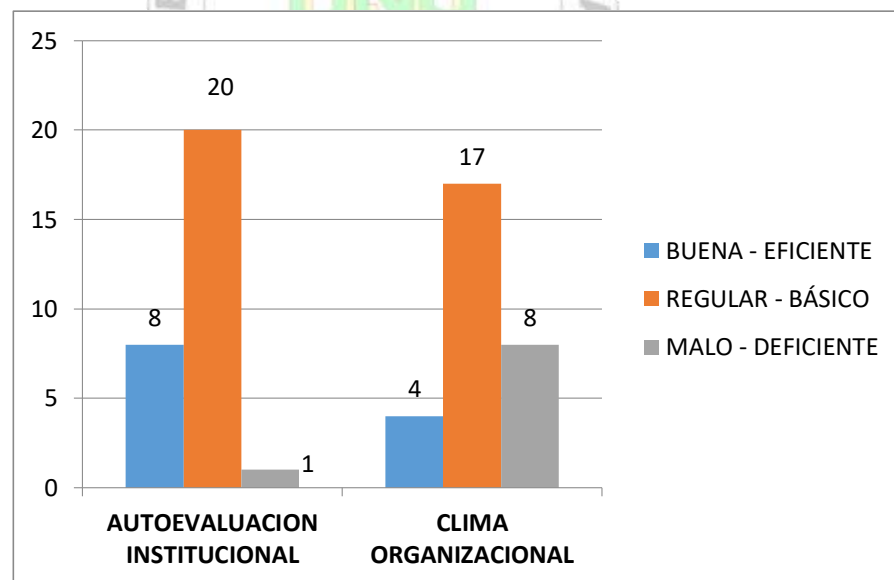
TABLA N° 06
RESULTADOS DE LA AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA IE N° 64821 DE PADRE ABAD, AGUAYTIA - 2018

	Nivel	Estimación	Nº	%	Grado de relación
Autoevaluación Institucional	Buena	81 – 96	8	28	,770(**)
	Regular	56 – 80	20	79	
	Mala	24 – 55	1	3	
	Total		29	100	
Clima Organizacional	Nivel	Estimación	Nº	%	
	Eficiente	63 – 72	4	14	
	Básico	49 – 62	17	58	
	Deficiente	18 – 48	8	28	
	Total		29	100	

Fuente: Tabla 02 y 03

GRÁFICO N° 03

RESULTADOS DE LA AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA IE N° 64821 DE PADRE ABAD, AGUAYTIA - 2018



Fuente: Tabla N° 03

De los resultados obtenidos de las variables Autoevaluación Institucional y Clima Organizacional aplicado a 29 encuestados en la IE N° 64821 “Luis Vásquez Suyo” de Padre Abad – Aguaytía, 2018; para Autoevaluación Institucional 8 manifestaron buena que representó el 28 %; 20 regular el 79 %; y 1 mala el 3 %.

Para Clima Organizacional 4 manifestaron eficiente; 17 básico el 58 %; y 8 deficiente el 28 %. En este caso la correlación fue altamente significativa ,770(**)

Relación de las dimensiones de la variable Clima Organizacional con la variable de Autoevaluación Institucional.

Dimensión de Relaciones Interpersonales con la variable Autoevaluación Institucional.

TABLA N° 07

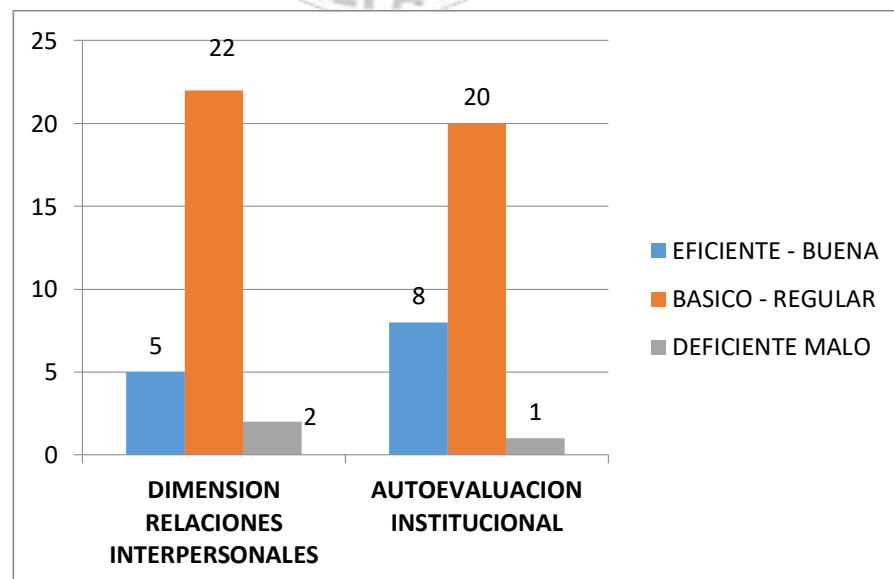
RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES Y AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL EN LA IE N° 64821 DE PADRE ABAD, AGUAYTIA – 2018.

Dimensión Relaciones Interpersonales	Nivel	Estimación	Nº	%	Grado de relación ,805(**)
	Eficiente	21 – 24	5	17	
Básico	15 – 20	22	76		
Deficiente	6 – 14	2	7		
Total		29	100		
Autoevaluación Institucional	Nivel	Estimación	Nº	%	
	Buena	81 – 96	8	28	
	Regular	56 – 80	20	79	
	Mala	24 – 55	1	3	
	Total		29	100	

Fuente: Tabla 02 y 03

GRÁFICO N° 04

RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN DE RELACIONES INTERPERSONALES Y AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL EN LA IE N° 64821 DE PADRE ABAD, AGUAYTÍA – 2018.



De los resultados obtenidos de la dimensión Relaciones Interpersonales de la variable de Clima Organizacional y Autoevaluación Institucional aplicado a 29 encuestados en la IE N° 64821 “Luis Vásquez Suyo” de Padre Abad – Aguaytía, 2018; para dimensión de Relaciones Interpersonales 5 manifestaron eficiente que representó el 17 %; 22 básico el 76 % y 2 deficiente el 7 % . Para Autoevaluación Institucional 8 manifestaron buena que representó el 28 %; 20 regular el 79 %; y 1 mala el 3 % . En este caso la correlación fue altamente significativa porque arrojó ,805(**).



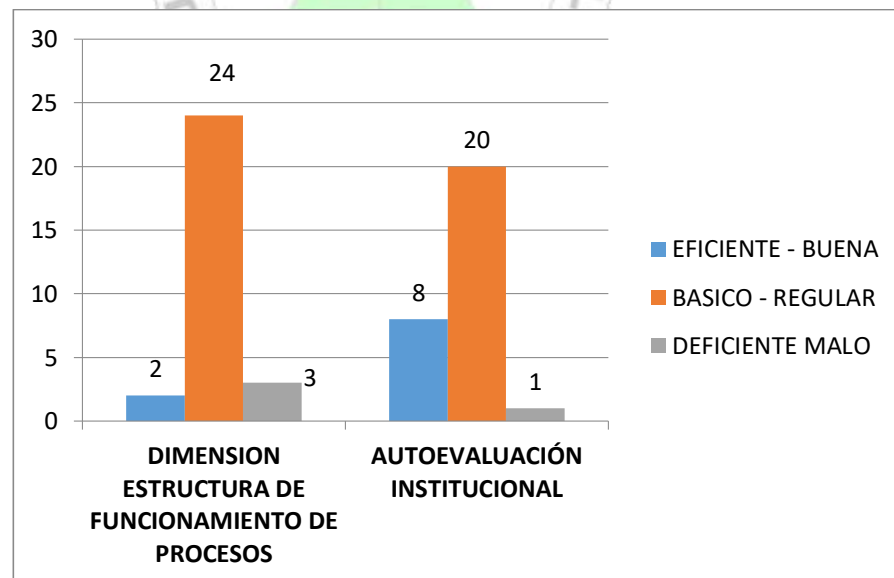
Dimensión Estructura de Funcionamiento de Procesos con la variable Autonomía Institucional

**TABLA N° 08
RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN ESTRUTURA DE FUNCIONAMIENTO DE PROCESOS Y AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL EN LA IE N° 64821 DE PADRE ABAD, AGUAYTIA – 2018.**

Dimensión Estructura de Funcionamiento de Procesos	Nivel	Estimación	Nº	%	Grado de relación ,684(**)
	Eficiente	21 – 24	2	7	
Básico	15 – 20	24	83		
Deficiente	6 – 14	3	10		
Total		29	100		
Autoevaluación Institucional	Nivel	Estimación	Nº	%	
	Buena	81 – 96	8	28	
	Regular	56 – 80	20	79	
	Mala	24 – 55	1	3	
	Total		29	100	

Fuente: Tabla 02 y 03

**GRÁFICO N° 05
RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN ESTRUTURA DE FUNCIONAMIENTO DE PROCESOS Y AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL EN LA IE N° 64821 DE PADRE ABAD, AGUAYTIA – 2018.**



De los resultados obtenidos de la dimensión Estructura de Funcionamiento de Procesos de la variable de Clima Organizacional y Autoevaluación Institucional aplicado a 29 encuestados en la IE N° 64821 “Luis Vásquez Suyo” de Padre Abad – Aguaytía, 2018; para dimensión Estructura de Funcionamiento de Procesos 2 manifestaron eficiente que representa el 7 %, 24 básico el 83 %, y 3 deficiente el

10 %. Para Autoevaluación Institucional 8 manifestaron buena que representó el 28 %; 20 regular el 79 %; y 1 mala el 3 %. En este caso la correlación fue significativa porque arrojó .684(**)

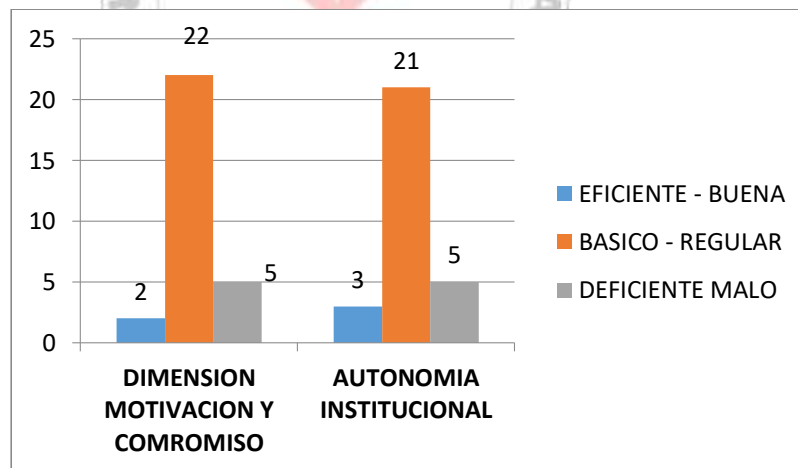
Dimensión Motivación y Compromiso con el Clima Organizacional

TABLA Nº 09
RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN MOTIVACIÓN Y COMPROMISO Y
AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL EN LA IE Nº 64821 “LUIS VASQUEZ
SUYO” DE PADRE ABAD, AGUAYTIA – 2018.

Dimensión Motivación y Compromiso	Nivel	Estimación	Nº	%	Grado de relación
	Eficiente	21 – 24	4	14	
	Básico	15 – 20	22	76	
	Deficiente	6 – 14	3	10	
	Total		29	100	,691(**)
Autoevaluación Institucional	Nivel	Estimación	Nº	%	
	Buena	81 – 96	8	28	
	Regular	56 – 80	20	79	
	Mala	24 – 55	1	3	
	Total		29	100	

Fuente: Tabla 02 y 03

GRÁFICO Nº 06
RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN MOTIVACIÓN Y COMPROMISO Y
AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL EN LA IE Nº 64821 “LUIS VASQUEZ
SUYO” DE PADRE ABAD, AGUAYTIA – 2018.



De los resultados obtenidos de la dimensión Motivación y Compromiso de Clima Organizacional y Autoevaluación Institucional aplicado a 29 encuestados en la IE Nº 64821 “Luis Vásquez Suyo” de Padre Abad – Aguaytía, 2018; para dimensión de Motivación y Compromiso 4 manifestaron eficiente que representa el 14 %; 22 básico el 76 %; y 3 deficiente el 10 % . Autoevaluación Institucional 8

manifestaron buena que representó el 28 %; 20 regular el 79 %; y 1 mala el 3 %.

En este caso la correlación fue significativa porque arrojó ,691(**)

4.2. Contrastación de la hipótesis

Hipótesis general

Ha. Existe relación directa y significativa entre la Autoevaluación Institucional y el Clima Organizacional en la I.E. N° 64821 de Padre Abad, Aguaytía - 2018.

Ho. No Existe relación directa y significativa entre la Autoevaluación Institucional y el Clima Organizacional en la IE N° 64821 “Luis Vásquez Suyo” de Padre Abad – Aguaytía, 2018.

Valor de la r de Pearson y la significación

Correlations

		VAR00001	VAR00002
Autoevaluación Institucional	Pearson Correlation	1	,770(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	29	29
Clima Organizacional	Pearson Correlation	,770(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	29	29

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Decisión Estadística

Puesto que la significación es menor que el nivel de significancia ($.000 < 0,05$), en consecuencia se acepta la hipótesis alterna (Ha) y se rechaza la Hipótesis nula (Ho).

Conclusión Estadística

Se determina que la Autoevaluación Institucional se relaciona directa y significativamente con el Clima Organizacional ($r=0,00$) en la IE N° 64821 “Luis Vásquez Suyo” de Padre Abad – Aguaytía, 2018

Hipótesis específicas

Dimensión de Relaciones Interpersonales

Ha. Existe relación directa y significativa entre la dimensión de Relaciones Interpersonales y la Autoevaluación Institucional en la I.E. N° 64821 de Padre Abad, Aguaytía - 2018.

Ho. No existe relación directa y significativa entre la dimensión de Relaciones Interpersonales y la Autoevaluación Institucional en la IE N° 64821 “Luis Vásquez Suyo” de Padre Abad – Aguaytía, 2018

Valor de la r de Pearson y la significación

		VAR00001	VAR00002
Relaciones interpersonales	Pearson Correlation	1	,805(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	29	29
Autoevaluación Institucional	Pearson Correlation	,805(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	29	29

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Decisión Estadística

Puesto que la significación es menor que el nivel de significancia ($.000 < 0,05$), en consecuencia se acepta la hipótesis alterna (Ha) y se rechaza la Hipótesis nula (Ho).

Conclusión Estadística

Se concluye que la dimensión de Relaciones Interpersonales del Clima

Organizacional se relaciona directa y significativamente con la Autoevaluación Institucional ($r=0,00$) en la IE N° 64821 “Luis Vásquez Suyo” de Padre Abad – Aguaytía, 2018.

Dimensión de Estructura de Funcionamiento de Procesos

Ha. Existe relación directa y significativa entre la dimensión de Estructura de Funcionamiento de Procesos y la Autoevaluación Institucional en la I.E. N° 64821 de Padre Abad, Aguaytía - 2018.

Ho. No existe relación directa y significativa entre la dimensión de Estructura de Funcionamiento de Procesos y la Autoevaluación Institucional en la IE N° 64821 “Luis Vásquez Suyo” de Padre Abad – Aguaytía, 2018

Valor de la r de Pearson y la significación

Correlations

		VAR00001	VAR00002
Estructura del Func. De Proc.	Pearson Correlation	1	,684(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	29	29
Autoevaluación Institucional	Pearson Correlation	,684(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	29	29

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Decisión Estadística

Puesto que la significación es menor que el nivel de significancia ($.000 < 0,05$), en consecuencia se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la Hipótesis nula (H_o).

Conclusión Estadística

Se concluye que la dimensión de Estructura de Funcionamiento de Procesos del

Clima Organizacional se relaciona directa y significativamente con la Autoevaluación Institucional ($r=0,00$) en la IE N° 64821 “Luis Vásquez Suyo” de Padre Abad – Aguaytía, 2018

Dimensión de Motivación y Compromiso

Ha. Existe relación directa y significativa entre la dimensión de Motivación y Compromiso y la Autoevaluación Institucional en la I.E. N° 64821 de Padre Abad, Aguaytía - 2018.

Ho. No existe relación directa y significativa entre la dimensión de Motivación y Compromiso y la Autoevaluación Institucional en la IE N° 64821 “Luis Vásquez Suyo” de Padre Abad – Aguaytía, 2018

Valor de la r de Pearson y la significación

Correlations

		VAR00001	VAR00002
Motivación y Compromiso	Pearson Correlation	1	,691(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	29	29
Autoevaluación Institucional	Pearson Correlation	,691(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	29	29

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Decisión Estadística

Puesto que la significación es menor que el nivel de significancia ($.000 > 0,05$), en consecuencia se acepta la hipótesis alterna (Ha) y se rechaza la Hipótesis nula (Ho).

Conclusión Estadística

Se concluye que la dimensión de Motivación y Compromiso del Clima Organizacional se relaciona directa y significativamente con la Autoevaluación

Institucional ($r=0,00$) en la IE N° 64821 “Luis Vásquez Suyo” de Padre Abad – Aguaytía, 2018.

4.3. Prueba de Hipótesis

Variable de Autoevaluación Institucional y Clima Organizacional

		VAR00001	VAR00002
Autoevaluación Institucional	Pearson Correlation	1	,770(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	29	29
Clima Organizacional	Pearson Correlation	,770(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	29	29

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dimensión de Relaciones Interpersonales y Autoevaluación Institucional

		VAR00001	VAR00002
Relaciones interpersonales	Pearson Correlation	1	,805(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	29	29
Autoevaluación Institucional	Pearson Correlation	,805(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	29	29

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dimensión de Estructura de Funcionamiento de Procesos y la Autoevaluación Institucional

		VAR00001	VAR00002
Estructura del Func. De Proc.	Pearson Correlation	1	,684(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	29	29
Autoevaluación Institucional	Pearson Correlation	,684(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	29	29

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dimensión de Motivación y Compromiso y Clima organizacional

		VAR00001	VAR00002
Motivación y Compromiso	Pearson Correlation	1	,691(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	29	29
Autoevaluación Institucional	Pearson Correlation	,691(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	29	29

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1. Contrastación de los resultados

Cuando nos referimos a la autoevaluación institucional y el clima organizacional en las instituciones educativas es fundamental porque no hay mejor forma de avanzar en los resultados educativos que haciendo una reflexión cuanto avanzamos y que nos falta hacer para que a partir de ello se haga un plan de mejora y se pueda fortalecer las debilidades encontradas dentro de ellas dando cuentas a la sociedad que exige una educación de calidad. Pero si tenemos un clima organizacional desfavorable sería imposible lograr el avance de la institución. En esta ocasión la institución encontró una buena relación en base a la información recogida y a la vez contrastada por los resultados, los antecedentes y las teorías planteadas de acuerdo a las variables y dimensiones que han sido motivo de investigación en la presente tesis que a continuación presento:

De los resultados obtenidos en la Tabla N° 06 y Gráfico N° 03 sobre las variables Autoevaluación Institucional y Clima Organizacional aplicado a 29 encuestados en la IE N° 64821 “Luis Vásquez Suyo” de Padre Abad – Aguaytía, 2018; para Autoevaluación Institucional 8 manifestaron buena que representó el 28 %; 20 regular el 79 %; y 1 mala el 3 %. Para Clima Organizacional 4 manifestaron

eficiente; 17 básico el 58 %; y 8 deficiente el 28 %. En este caso la correlación fue altamente significativa ,770(**)

Puesto que la significación es menor que el nivel de significancia ($.000 < 0,05$), en consecuencia se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la Hipótesis nula (H_o).

De los resultados obtenidos en la Tabla N° 07 y Gráfico N° 04 sobre la dimensión Relaciones Interpersonales de la variable de Clima Organizacional y Autoevaluación Institucional aplicado a 29 encuestados en la IE N° 64821 “Luis Vásquez Suyo” de Padre Abad – Aguaytía, 2018; para dimensión de Relaciones Interpersonales 5 manifestaron eficiente que representó el 17 %; 22 básico el 76 % y 2 deficiente el 7 % . Para Autoevaluación Institucional 8 manifestaron buena que representó el 28 %; 20 regular el 79 %; y 1 mala el 3 %. En este caso la correlación fue altamente significativa porque arrojó ,805(**). Puesto que la significación es menor que el nivel de significancia ($.000 < 0,05$), en consecuencia se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la Hipótesis nula (H_o).

De los resultados obtenidos en la Tabla N° 08 y Gráfico N° 05 sobre la dimensión Estructura de Funcionamiento de Procesos de la variable de Clima Organizacional y Autonomía Institucional aplicado a 29 encuestados en la IE N° 64821 “Luis Vásquez Suyo” de Padre Abad – Aguaytía, 2018; para dimensión Estructura de Funcionamiento de Procesos 2 manifestaron eficiente que representa el 7 %; 24 básico el 83 %; y 3 deficiente el 10 %. Para Autoevaluación Institucional 8 manifestaron buena que representó el 28 %; 20 regular el 79 %; y 1 mala el 3 %. En este caso la correlación fue significativa porque arrojó ,684(**). Puesto que la

significación es menor que el nivel de significancia ($.000 < 0,05$), en consecuencia se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la Hipótesis nula (H_0).

De los resultados obtenidos en la Tabla N° 09 y Gráfico N° 06 dimensión Motivación y Compromiso de Clima Organizacional y Autonomía Institucional aplicado a 29 encuestados en la IE N° 64821 “Luis Vásquez Suyo” de Padre Abad – Aguaytía, 2018 ; para dimensión de Motivación y Compromiso 4 manifestaron eficiente que representa el 14 %; 22 básico el 76 %; y 3 deficiente el 10 % . Autoevaluación Institucional 8 manifestaron buena que representó el 28 %; 20 regular el 79 %; y 1 mala el 3 % . En este caso la correlación fue significativa porque arrojó ,691(**). Puesto que la significación es mayor que el nivel de significancia ($.000 > 0,05$), en consecuencia se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la Hipótesis nula (H_0).

Del mismo modo en los resultados obtenidos se demostró que la Hipótesis General fue Alterna, Puesto que la significación es menor que el nivel de significancia ($.000 < 0,05$), en consecuencia se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la Hipótesis nula (H_0). Se concluye que la autoevaluación institucional se relaciona directa y significativamente con el clima organizacional ($r=0,00$) en la I.E. N° 64821 “Luis Vásquez Suyo” de Padre Abad – Aguaytía, 2018. Es decir, existe asociación.

Teniendo como antecedente a García, B. (2001), en su tesis titulada La cultura de la evaluación como proceso de mejora de un centro educativo. Universidad de Granada (España). Facultad de Ciencias de la Educación; para

optar el grado de Doctor, manifiesta en sus conclusiones lo siguiente: Básicamente podemos asumir en dos las conclusiones a las que hemos llegado como resultados de la investigación: Por un lado, que la Investigación Acción es el método más idóneo para generar la cultura evaluativa en los centros, por otro que generar la cultura de evaluación en los centros, supone asumir una nueva forma de trabajar en los mismos, orientada a la mejora continua de la calidad y una nueva forma de evaluarlas utilizando como herramienta la autoevaluación. *Según los resultados obtenidos en la IE N° 64821 "Luis Vásquez Suyo" de Padre Abad – Aguaytía, 2018, que lo encontrado en la investigación se buscarán nuevas formas para trabajar y así mejorar nuestros resultados en base a una autoevaluación progresiva de acuerdo a las metas propuestas y así brindar un mejor servicio a la comunidad educativa centrado en los estudiantes.* Del mismo modo Aguilera, V. (2011), en su tesis Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la fundación creando futuro. Universidad de Alcalá (Madrid). Para optar el grado de doctor plantea las siguientes conclusiones generales: A la hora de analizar de forma global los resultados extraídos de los análisis tanto de liderazgo como del clima social de los centros, se desprenden unas conclusiones generales al respecto. 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 casos 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. *Coincido este antecedente porque tiene mucha relación con los resultados encontrados en la*

tesis por que el clima organizacional en la IE N° 64821 “Luis Vásquez Suyo” de Padre Abad – Aguaytía, 2018, en razón al liderazgo que existe no solo del equipo directivo sino también de los docentes que tienen mayor contacto con los padres de familia. Mientras que Arroyo, Y. (2014), en su tesis *Percepción de la autoevaluación en la calidad de la gestión educativa en docentes de educación secundaria del distrito de Huancayo.* Universidad Nacional del Centro del Perú. Para optar el grado de Magister; llega a las siguientes conclusiones: 1) La autoevaluación de la calidad de la gestión educativa de los docentes de las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Huancayo se encuentran en poco avance. 2) El uso de la información se encuentra en inicio, la dirección institucional en poco avance y, el soporte al desempeño docente, el trabajo continuo con las familias y la comunidad y la infraestructura y recursos para el aprendizaje ya fueron logrados. 3) Existen diferencias significativas en el nivel de percepción de la autoevaluación de la calidad de la gestión educativa de los docentes de las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Huancayo según tipo de institución educativa. Eso es lo que viene ocurriendo en la IE N° 64821 “Luis Vásquez Suyo” de Padre Abad – Aguaytía, 2018, que a pesar de existir una buena relación entre ambas variables motivo de estudio es poco el avance en temas de autoevaluación en busca de la calidad educativa

Cabe señalar que nuestros resultados obtenidos, se deben estrictamente a los pasos metodológicos seguidos.

Las teorías que le dan sustento a la tesis, ya que la autoevaluación institucional y el clima organizacional son motivos de estudio de muchos investigadores con

resultados favorables o desfavorables pero de mucho interés por eso al contrastar mis resultados obtenidos según las dimensiones propuestas con las teorías que sustentan el trabajo realizado. En cuanto a la variable de Autoevaluación Institucional Palacios (2010), lo define como un proceso complejo que supone una acción reflexiva y valorativa sobre una serie de aspectos organizativos, curriculares, contextuales, de gestión, por ejemplo, que interactúan para lograr la calidad del centro. Es a partir de esa información generada en conjunto que se da la comprensión de las situaciones y se definen con mayor claridad las estrategias de mejora. Asimismo Valdez, (2009, p. 13), la autoevaluación reflejará el proceso de desarrollo profesional partiendo de la narración de la tarea educativa y profundiza en el contraste entre la historia vivida, críticamente asumida y la transformación de la acción futura, mediante el autoanálisis de la práctica pasada más cercana. Bolam (1988), Escudero (1992) y De Vicente (1993) han evidenciado que la autoevaluación es una propuesta esencial para facilitar la teoría del cambio y promover una cultura innovadora en los centros y aulas. Del mismo modo Sicilia (2001, p.40), sostiene que la autoevaluación da la posibilidad de participar en su propio proceso de aprendizaje, permite romper con la monotonía y la rutina, favorece un ambiente distendido, consciente del compromiso que se ha adquirido y desarrollo de la capacidad de reflexión sobre cuestiones éticas y políticas. Mientras que para la variable de Clima Organizacional Forehand y Gilmer, el clima organizacional es el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman. Para Gonçalves, (1997). También define que el clima organizacional es "... es aquel que ha demostrado mayor utilidad el que utiliza como elemento fundamental

las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral. Ante estas definiciones teóricas coincido con ello a razón de que en los resultados me di cuenta que se van dando de manera progresiva ya que la autoevaluación no es habitual en los docentes de una institución educativa específicamente en la que se llevó a cabo la investigación pero los sustentos nos conllevan a tener una mejor visión de lo que venimos haciendo.

Para lograr esto la escuela juega un papel importante al realizar una autoevaluación institucional y un buen clima organizacional los resultados son favorables y en la tesis ejecutada se encuentra relación entre estas dos variables siendo altamente significativa ,770(**).

Finalmente consideramos que esta investigación es un importante aporte que permitirá contribuir a futuras investigaciones y a nuevas estrategias metodológicas para el desarrollo de gestión educativa y desempeño docente dos variables fundamentales para encontrar buenos resultados.

5.2. Conclusiones

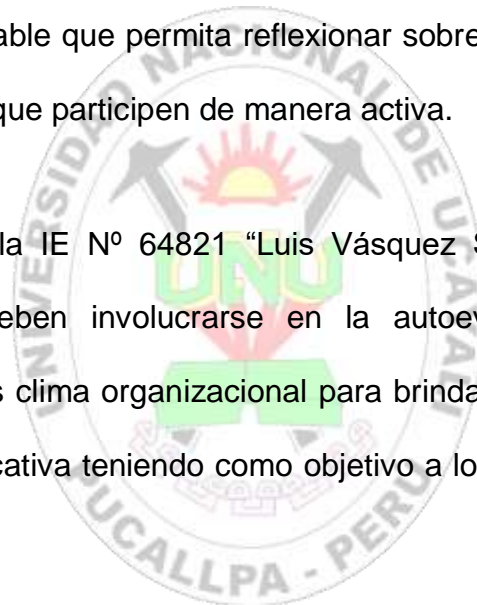
1. La autoevaluación institucional se relaciona directa y significativamente con el clima organizacional ($r=0,00$) en la I.E. N° 64821 “Luis Vásquez Suyo” de Padre Abad – Aguaytía, 2018. Lo que significa que una buena autoevaluación institucional va a depender de un buen clima organizacional.
2. La dimensión de relaciones interpersonales del clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la autoevaluación institucional ($r=0,00$) en la I.E. N° 64821 “Luis Vásquez Suyo” de Padre Abad – Aguaytía, 2018. Lo que significa que las buenas relaciones interpersonales permitirán hacer una buena autoevaluación institucional.
3. La dimensión de estructura de funcionamiento de procesos del clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la autoevaluación institucional ($r=0,00$) en la I.E. N° 64821 “Luis Vásquez Suyo” de Padre Abad – Aguaytía, 2018. Lo que significa que los procesos tiene que estar bien estructurados del clima organizacional que facilite la autoevaluación institucional.
4. La dimensión de compromiso y motivación del clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la autoevaluación institucional ($r=0,00$) en la I.E. N° 64821 “Luis Vásquez Suyo” de Padre Abad – Aguaytía, 2018. Lo que significa que no solamente es el compromiso sino también la motivación que tiene que estar en cada uno para que se dé una buena autoevaluación institucional

Finalmente, la experiencia de la investigación mostró que la autoevaluación institucional y el clima organizacional es un problema que requiere trabajar estrategias que busquen mejorar los resultados de la I.E. N° 64821 “Luis Vásquez Suyo” de Padre Abad – Aguaytía, 2018.



5.3. Sugerencias

1. A los órganos intermedios deben difundir información sobre autoevaluación institucional y realizar capacitaciones sobre el clima organizacional para fortalecer las competencias en las instituciones educativas y así puedan mejorar sus resultados y brindar una educación de calidad.
2. Los directivos de las Instituciones Educativas deben liderar las instituciones educativas para realizar procesos de autoevaluación institucional con un clima organizacional favorable que permita reflexionar sobre los resultados y mejorar su práctica docente que participen de manera activa.
3. A los docentes de la IE N° 64821 “Luis Vásquez Suyo” de Padre Abad – Aguaytía, 2018 deben involucrarse en la autoevaluación institucional y reflexionar sobre sus clima organizacional para brindar un servicio de la calida a la comunidad educativa teniendo como objetivo a los estudiantes y centrado en los aprendizajes.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- Aguado, J. (2012). *Clima organizacional de una Institución educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes*. (Tesis de Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima-Perú.
- Aguilera, V. (2011). *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la fundación creando futuro*. (Tesis doctoral). Universidad de Alcalá de Henares. Madrid.
- Arroyo, Y. (2014). *Percepción de la autoevaluación de la calidad de la gestión educativa en docentes de educación secundaria del distrito de Huancayo*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo-Perú.
- Campos, A. (2012). *Autoevaluación de una institución educativa de la región Callao*. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima-Perú.
- Colombia. Ministerio de Educación Nacional. (2007). *Guía para el Mejoramiento Institucional. De la Autoevaluación al Plan de Mejoramiento*. Recuperado el 4 de Setiembre de 2010, de Colombia Aprende. La Red del conocimiento: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-177745_archivo_pdf.pdf
- Fabelo, JR (2003): *Los valores y sus desafíos actuales*. La Habana. Editorial de Ciencias Sociales. p. 50-56
- Freyre, E (2002) *El perfil ético de los Estudios Socioculturales*. (Soporte digital). p. 7
- García, B. (2011). *La cultura de la evaluación como proceso de mejora de un centro educativo*. (Tesis doctoral). Universidad de Granada. España.

- Goncalves, Alexis. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- Guirao, M. (2012). *Autoevaluación de centros educativos para la atención a la diversidad desde una perspectiva inclusiva*. (Tesis doctoral). Universidad de Murcia.
- Hernández, R. Fernández, C. Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. México
- Ipeba. (2012). *Equidad, Acreditación y Calidad Educativa*. Lima: Rapimagen S.A.
- Ipeba. (2012). *¿Qué y cómo evaluamos la gestión de la institución educativa?*. Lima:
- Ivancevich (1992) *“Determinaciones específicas que deben tomarse en cuenta sobre del clima organizacional”*.
- Marx, C (1981) *Tesis sobre Feuerbach* (reimpresión de la edición de 1845). Moscú. Editorial Progreso. Obras Escogidas en tres tomos, tomo I. p. 8-9.
- Moore, T.W. (1998) *Introducción a la filosofía de la educación*. México, D.F. Trillas. p. 22.
- Palacios, (2010, p. 155). *La autoevaluación institucional*, Revista Iberoamericana de Educación. No. 53 (ISSN: 1022-6508
- Scarón (1985, p. 26). *Ei diagnóstico social*. Ed. Hurnanitas. Argentina 1985.
- Sicilia (2001, p.40) A. *La formación del profesorado en su era global*. En *El Currículo de educación física a debate*, Murcia, España,.
- Sineace (2013). *Matriz y Guía de autoevaluación de la gestión educativa de*

Valdes, (2009, p.113). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Consejo Nacional de Educación Noviembre,

Valera, O (1999) *El debate teórico en torno a la Pedagogía*. Bogotá. Colombia. Ed temas. p.46-47.

Páginas web.

<http://www.socialcapital-foundation.org/>

<http://www.ice.deusto.es/rinace/reice/vol2n1/Maureira.pdf>

<http://didac.unizar.es/jlbernal/Lid.trnasf.html>

<http://evaluacionelquinteto.blogspot.com/2012/06/autores-que-hablan-sobre-la-evaluacion.html>



ANEXOS



ANEXO 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Nombre del investigador: **Amalia Ramos Mallqui.**

Título de la Investigación: **La Autoevaluación institucional y el clima organizacional en la institución educativa 64821 “Luis Vásquez Suyo” de Padre Abad, Aguaytia – 2018**

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES ¹	Dimensiones	INDICADORES
Problema General	Objetivos general	Hipótesis general	Variable independientes		
¿Qué relación existe entre la autoevaluación institucional con el clima organizacional de la Institución Educativa N° 64821 “Luis Vásquez Suyo” Padre Abad-2018?	Determinar la relación que existe entre la autoevaluación institucional con el clima organizacional de la Institución Educativa N° 64821 “Luis Vásquez Suyo” Padre Abad-2018	Existe relación significativa entre la autoevaluación institucional con el clima organizacional de la Institución Educativa N° 64821 “Luis Vásquez Suyo” Padre Abad-2018.	La autoevaluación institucional	Evaluación. Diagnostico. Plan prospectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Participación conjunta en las actividades institucionales. • El PEI muestra una característica pertinente. • El PEI está basado en las expectativas de los estudiantes que responde a su formación integral. • El PEI responde a las expectativas de desarrollo político, social, económico, cultural. • Director con liderazgo pedagógico. • Director con habilidades sociales. • Director con conocimiento en

¹ Se utiliza variables Independiente y dependientes cuando la investigación es Causal- y se utiliza Variable 1 y Variable 2 cuando la Investigación es descriptivo correlacional.....Cuando es experimental se utiliza las dos variables.

					gestión curricular.
				Rendición de cuentas	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones pertinentes de gestión • Balance de actividades de la institución educativa.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable dependiente	Dimensiones	INDICADORES
<p>¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales con la autoevaluación institucional de la Institución Educativa N° 64821 “Luis Vásquez Suyo”?</p> <p>¿Qué relación existe entre estructura de funcionamientos de procesos con la autoevaluación institucional de la Institución Educativa N° 64821 “Luis Vásquez Suyo”?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y compromiso con la autoevaluación institucional de la Institución Educativa N° 64821 “Luis Vásquez Suyo”?</p>	<p>Evaluar la relación que existe entre las relaciones interpersonales con la autoevaluación institucional de la Institución Educativa N° 64821 “Luis Vásquez Suyo”</p> <p>Evaluar la relación que existe entre estructura de funcionamientos de procesos con la autoevaluación institucional de la Institución Educativa N° 64821 “Luis Vásquez Suyo”</p> <p>Evaluar la relación que existe entre la motivación y compromiso con la autoevaluación institucional de la Institución Educativa N° 64821 “Luis Vásquez Suyo”</p>	<p>Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales con la autoevaluación institucional de la Institución Educativa N° 64821 “Luis Vásquez Suyo.</p> <p>Existe relación significativa entre la estructura de funcionamientos de procesos con la autoevaluación institucional de la Institución Educativa N° 64821 “Luis Vásquez Suyo”</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación y compromiso con la autoevaluación institucional de la Institución Educativa N° 64821 “Luis Vásquez Suyo”</p>	el clima organizacional	<p>Relaciones interpersonales</p> <p>Estructura de funcionamiento de procesos</p> <p>Motivación y compromiso</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se siente motivado o estimulado en la institución educativa. • Cree que su trabajo es compatible con los objetivos de la institución educativa. • Tiene los recursos necesarios para desarrollar sus funciones • Considera que la organización es un buen lugar para trabajar • La institución cuenta con equipamiento sofisticado. • Recibe retroalimentación sobre las labores que realiza. • Está a gusto con el trabajo que hace.

TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA	DISEÑO DE INVESTIGACION	TECNICAS DE RECOLECCION DE INFORMACION	INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE INFORMACION
<p>1. Tipo de investigación No experimental</p> <p>2. Nivel de investigación Descriptivo correlacional</p>	<p>Población. La población, objeto de estudio, está constituido por todo los docentes (28) y directivos (1) de la Institución Educativa N° 64821 "Luis Vásquez suyo" Padre Abad-2018.</p> <p>Muestra Por su parte Hernández citado en Castro (2003), expresa que "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra" (p.69). La muestra representa la misma cantidad de la población; los docentes (28) y directivos (1) de la Institución Educativa N° 64821 "Luis Vásquez suyo" Padre Abad-2018.</p>	<p>Tipo de diseño Descriptivo correlacional Investigación correlacional</p> <p>Técnicas estadísticas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consolidación de las informaciones con los datos brutos • Elaboración de las tablas y representaciones estadísticas. • Elaboración de los estadígrafos descriptivos: resumen, de dispersión, de distribución, coeficientes o ratios. • Elaboración del índice de correlación paramétrica y no paramétrica entre las variables o dimensiones 	<p>Técnicas bibliográficas</p> <p>Fichaje</p> <p>b) Análisis de contenido.</p> <p>Técnicas de campo Encuesta Observación</p>	<p>Instrumentos Cuestionarios:</p> <p>a) Fichas de investigación o contenido Ficha resumen Ficha textual Ficha de comentario</p> <p>Instrumentos Encuesta N° 01 Encuesta N° 02</p>

Anexo 02: Tabla de Operacionalización de variables

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Reactivos	Escala	instrumento
V1 autoevaluación institucional	La autoevaluación institucional es un proceso de mirarse y ser mirado; de recibir y dar apoyo. Lograr su práctica en la cultura escolar es un reto, un compromiso, un desafío y una responsabilidad compartida por la comunidad educativa, con miras a reconocer aciertos que deben ser fortalecidos y falencias que deben ser superadas para mejorar la calidad del servicio educativo. (Ministerio de educación de Ecuador, 2013)	Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Participación conjunta en las actividades institucionales. El PEI muestra una característica pertinente. 	1;2;3;4;5;6	1= Malo 2= Regular 3= Bueno 4= Muy Bueno Escala de ponderación Lickert	Encuesta
		Diagnostico	<ul style="list-style-type: none"> El PEI está basado en las expectativas de los estudiantes que responde a su formación integral. El PEI responde a las expectativas de desarrollo político, social, económico, cultural. 	7;8;9;10;11;12		
		Plan prospectivo	<ul style="list-style-type: none"> Director con liderazgo pedagógico. Director con habilidades sociales. Director con conocimiento en gestión curricular. 	13;14;15;16;17;18		
		Rendir cuentas ante la sociedad	<ul style="list-style-type: none"> Toma de decisiones pertinentes de gestión Balance de actividades de la institución educativa. 	19;20;21;22;23;24		
V2 clima organizacional	Clima organizacional es el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional.	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> Se siente motivado o estimulado en la institución educativa. Cree que su trabajo es compatible con los objetivos de la institución educativa. 	1;2;3;4;5;6	1=Malo 2= Regular 3= Bueno 4= muy bueno Escala de ponderación Lickert	Encuesta
		Estructura de funcionamiento o de procesos	<ul style="list-style-type: none"> Tiene los recursos necesarios para desarrollar sus funciones Considera que la organización es un buen lugar para trabajar La institución cuenta con equipamiento sofisticado. 	7;8;9;10;11;12		

		Motivación y compromiso	<ul style="list-style-type: none">• Recibe retroalimentación sobre las labores que realiza.• Está a gusto con el trabajo que hace.	13;14;15;16;17;18		
--	--	-------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------	--	--



ANEXO 03**FICHA DE AUTO EVALUACIÓN INSTITUCIONAL**

Estimado docente; Ante usted me presento para recoger información de opinión de **autoevaluación institucional** que viene desarrollando su II.EE. desde su percepción, usted va dar valor a la situación real como se encuentra su Institución, esta información nos servirá para validar e implementar planes de mejora continua.

Usted debe leer cada ítem y marcar con asertividad su decisión personal de acuerdo a su conveniencia, solo una alternativa como se indica.

Decidir marcando con una (X)

1= Malo 2= Regular 3= Bueno 4 = Muy Bueno

N°	Ítems	Escala			
		1	2	3	4
		M	R	B	M B
Evaluación					
1.	La mejora de los resultados de los estudiantes en la Institución educativa respecto a sus resultados de aprendizaje del año anterior fue				
2.	La evolucionado los logros en el nivel "satisfactorio" de acuerdo al resultado institucional fue				
3.	La reducción del porcentaje de estudiantes en el nivel "en inicio" fue				
4.	El resultados de los estudiantes en el logro de los aprendizajes es				
5.	Percibes que han mejorado los estudiantes de la Institución educativa respecto a sus resultados de aprendizaje del año anterior				
6.	El porcentaje resultados de los estudiantes fue				
Diagnostico					
7.	Considera usted los resultados anuales para formular sus objetivos estratégicos del PEI				
8.	La consideración de las necesidades de aprendizajes propuestas en su PEI con respecto a las expectativas				

	de los estudiantes es				
9.	La consideración de las expectativas de los estudiantes respecto a su formación de valores es				
10.	La formulación del PEI responde al desarrollo político, económico, social.				
11.	Que efectividad tuvieron las estrategias que se implementaron para mejorar los resultados.				
12.	La consideración de las características y demandas económicas productivas de todos los estudiantes, sus familias y comunidad en su PEI es				
Plan prospectivo					
13.	Cómo consideras el avance académico de los grados o ciclos más notorios.				
14.	Cómo consideras que ha evolucionado la situación final de los estudiantes en la IE				
15.	El analiza y uso de la información para implementar los planes de mejora que contribuyan al logro de los objetivos institucionales y la mejora de los aprendizajes es				
16.	Usted elabora un plan prospectivo de acuerdo a los logros de aprendizaje de los estudiantes.				
17.	La elaboración del plan de mejora continua, su articulación en acciones planificadas y su pertinencia con respecto al PEI es				
18.	Considera que la formulación de los planes de mejora continua es prospectivos.				
Rendir cuentas ante la sociedad					
19.	La participación activa y el reconocimiento de todos los miembros de la comunidad educativa en la generación del buen clima institucional es				
20.	La gestión del director está centrada en los aprendizajes de todos los estudiantes				
21.	La implementación de estrategias diferenciadas para evaluar y monitorear permanentemente el desempeño docente es				
22.	La implementación de estrategias pedagógicas de evaluación para generar el compromiso de los docentes es				
23.	Las reuniones de interaprendizaje son				
24.	La retroalimentación que realiza el director a los docentes es				

FICHA DE AUTOEVALUACIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado docente; Ante usted me presento para recoger información de opinión del **clima organizacional** que viene desarrollando su II.EE. desde su percepción, usted va dar valor a la situación real como se encuentra su Institución, esta información nos servirá para validar e implementar planes de mejora continua.

Usted debe leer cada ítem y marcar con asertividad su decisión personal de acuerdo a su conveniencia, solo una alternativa como se indica

Decidir marcando con una (X)

1= Malo 2= Regular 3= Bueno 4 = Muy Bueno

N°	Ítems	Escala			
		1	2	3	4
		M	R	B	M B
Relaciones interpersonales					
1.	Los docentes promueven el trabajo colaborativo, motivando las relaciones interpersonales en los estudiantes.				
2.	Consideras usted que en la institución educativa se desarrolla las relaciones interpersonales				
3.	Cuando desarrolla su trabajo pedagógico genera la interacción social en los estudiantes.				
4.	Considera que la empatía es indispensable para las relaciones interpersonales.				
5.	Consideras que las habilidades sociales son importantes para las relaciones interpersonales.				
6.	El desarrollar la inteligencia emocional para aprender a relacionarse con los otros es				
Estructura de funcionamiento de procesos					
7.	Consideras que el reglamento interno de tu institución es				
8.	Consideras que las normas de convivencia implementadas en tu institución educativa son.				
9.	El clima institucional en tu I.E.es				
10.	El equipamiento de materiales educativa en tu institución educativa es.				
11.	Como consideras el equipamiento de los recursos de innovación tecnológica en tu I.E.				
12.	Como considera usted la retroalimentación que recibe sobre su desempeño en la institución educativa es				
Motivación y compromiso					

13.	Como considera usted su satisfacción sobre el trabajo que realiza en su institución educativa.				
14.	Como considera usted su desempeño en la institución educativa				
15.	Usted se identifica con la visión y misión institucional de manera				
16.	Se siente comprometido con las acciones que realiza y es considerado.				
17.	Recibe motivación permanente en mejorar su actitud emocional considerando.				
18.	Asume con responsabilidad los roles en su institución educativa y lo considera.				

