

Cargar todo Excel a base de datos y configurar.

Nota: Trabajar con la totalidad de datos.

1. Analizar – escala – análisis de fiabilidad
Resultado: Fiabilidad
2. Analizar – prueba no paramétrica – una muestra
Resultado: contraste de hipótesis
3. Análisis – estadística descriptiva – explorar
Resultado: normalidad
4. Analizar – comparar medios – anova de un factor
Resultado: homogeneidad
5. Análisis – correlaciones – Variable **para hallar correlaciones**

Forma de trabajo por hipótesis:

HIPÓTESIS GENERAL SV1_AGRUP/SV2_AGRUP

**Trabajar con sumatorias

1. Cargando totales de la sumatoria del total de variables y dimensiones procedemos a transformar agrupaciones virtuales. Se carga primero la sumatoria de la variante 1 si dice colocar el mismo nombre seguido de la palabra a agrupar; se da click a crear puntos de cortes, ver la gráfica y colocar el punto mínimo y como número de cortes se sugiere colocar 4; dar aplicar, a continuación colocar las etiquetas correspondientes: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, no opina, de acuerdo y totalmente de acuerdo. Posición del primer punto de corte.
2. Análisis – estadística descriptiva - frecuencia
Se coloca la variable 1 y 2 agrupadas, aceptar.
Resultados frecuencias e histogramas.
3. Analizar – estadística descriptiva – explorar - aceptar
Resultado: análisis descriptivos
4. Análisis – tablas personalizadas. Colocar las variables agrupadas
5. Comparar medias – colocar las 2 variables – seleccionar porcentaje – aceptar
6. Análisis - comparar medias Anovas de un factor
7. Seleccionar opciones homogeneidad de variables
Resultados: homogeneidad
8. Análisis – correlación - correlación bivariantes.
9. Colocar las dos variables agrupadas, seleccionar Pearson y Spearman, aceptar
10. Analizar pruebas no paramétricas, una muestra
Resultado: análisis de hipótesis

11. Análisis pruebas no paramétricas – cuadros de diálogos antiguos –
K S de una muestra
Resultado: prueba K-S
12. Análisis pruebas no paramétricas – diálogos antiguos Chi cuadrado
– colocar las variables agrupadas y aceptar.

NOTA: recordar que todos los cuadros tienen que estar configurados en formato APA 6° edición para lo cual dar doble click a cada cuadro, seleccionar formato y seleccionar académico. Cuando haya hecho eso en todos los cuadros realizar el siguiente paso: archivar, exportar, configurar el nombre del archivo Hipótesis general y aceptar. Obtendrá todos los datos en formato Word. Asimismo seleccionar archivo, guardar como Hipótesis general.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 1 S1V1D1_AGRUP/SV2_AGRUP

****Trabajar con sumatorias**

1. Cargando totales de la sumatoria del total de variables y dimensiones procedemos a transformar agrupaciones virtuales. Se carga primero la sumatoria de la variante 1 si dice colocar el mismo nombre seguido de la palabra a agrupar; se da click a crear puntos de cortes, ver la gráfica y colocar el punto mínimo y como número de cortes se sugiere colocar 4; dar aplicar, a continuación colocar las etiquetas correspondientes: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, no opina, de acuerdo y totalmente de acuerdo. Posición del primer punto de corte.
2. Análisis – estadística descriptiva - frecuencia
Se coloca la variable 1 y 2 agrupadas, aceptar.
Resultados frecuencias e histogramas.
3. Analizar – estadística descriptiva – explorar - aceptar
Resultado: análisis descriptivos
4. Análisis – tablas personalizadas. Colocar las variables agrupadas
5. Comparar medias – colocar las 2 variables – seleccionar porcentaje – aceptar
6. Análisis - comparar medias Anovas de un factor
7. Seleccionar opciones homogeneidad de variables
Resultados: homogeneidad
8. Análisis – correlación - correlación bivariantes.
9. Colocar las dos variables agrupadas, seleccionar Pearson y Spearman, aceptar
10. Analizar pruebas no paramétricas, una muestra
Resultado: análisis de hipótesis
11. Análisis pruebas no paramétricas – cuadros de diálogos antiguos – K S de una muestra
Resultado: prueba K-S
12. Análisis pruebas no paramétricas – diálogos antiguos Chi cuadrado – colocar las variables agrupadas y aceptar.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 2 S1V1D2_AGRUP/SV2_AGRUP

****Trabajar con sumatorias**

1. Cargando totales de la sumatoria del total de variables y dimensiones procedemos a transformar agrupaciones virtuales. Se carga primero la sumatoria de la variante 1 si dice colocar el mismo nombre seguido de la palabra a agrupar; se da click a crear puntos de cortes, ver la gráfica y colocar el punto mínimo y como número de cortes se sugiere colocar 4; dar aplicar, a continuación colocar las etiquetas correspondientes: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, no opina, de acuerdo y totalmente de acuerdo. Posición del primer punto de corte.
2. Análisis – estadística descriptiva - frecuencia
Se coloca la variable 1 y 2 agrupadas, aceptar.
Resultados frecuencias e histogramas.
3. Analizar – estadística descriptiva – explorar - aceptar
Resultado: análisis descriptivos
4. Análisis – tablas personalizadas. Colocar las variables agrupadas
5. Comparar medias – colocar las 2 variables – seleccionar porcentaje – aceptar
6. Análisis - comparar medias Anovas de un factor
7. Seleccionar opciones homogeneidad de variables
Resultados: homogeneidad
8. Análisis – correlación - correlación bivariantes.
9. Colocar las dos variables agrupadas, seleccionar Pearson y Spearman, aceptar
10. Analizar pruebas no paramétricas, una muestra
Resultado: análisis de hipótesis
11. Análisis pruebas no paramétricas – cuadros de diálogos antiguos – K S de una muestra
Resultado: prueba K-S
12. Análisis pruebas no paramétricas – diálogos antiguos Chi cuadrado – colocar las variables agrupadas y aceptar.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 3 S1V1D3_AGRUP/SV2_AGRUP

****Trabajar con sumatorias**

1. Cargando totales de la sumatoria del total de variables y dimensiones procedemos a transformar agrupaciones virtuales. Se carga primero la sumatoria de la variante 1 si dice colocar el mismo nombre seguido de la palabra a agrupar; se da click a crear puntos de cortes, ver la gráfica y colocar el punto mínimo y como número de cortes se sugiere colocar 4; dar aplicar, a continuación colocar las etiquetas correspondientes: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, no opina, de acuerdo y totalmente de acuerdo. Posición del primer punto de corte.
2. Análisis – estadística descriptiva - frecuencia
Se coloca la variable 1 y 2 agrupadas, aceptar.
Resultados frecuencias e histogramas.
3. Analizar – estadística descriptiva – explorar - aceptar
Resultado: análisis descriptivos
4. Análisis – tablas personalizadas. Colocar las variables agrupadas
5. Comparar medias – colocar las 2 variables – seleccionar porcentaje – aceptar
6. Análisis - comparar medias Anovas de un factor
7. Seleccionar opciones homogeneidad de variables
Resultados: homogeneidad
8. Análisis – correlación - correlación bivariables.
9. Colocar las dos variables agrupadas, seleccionar Pearson y Spearman, aceptar
10. Analizar pruebas no paramétricas, una muestra
Resultado: análisis de hipótesis
11. Análisis pruebas no paramétricas – cuadros de diálogos antiguos – K S de una muestra
Resultado: prueba K-S
12. Análisis pruebas no paramétricas – diálogos antiguos Chi cuadrado – colocar las variables agrupadas y aceptar.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 4 S1V1D4_AGRUP/SV2_AGRUP

****Trabajar con sumatorias**

1. Cargando totales de la sumatoria del total de variables y dimensiones procedemos a transformar agrupaciones virtuales. Se carga primero la sumatoria de la variante 1 si dice colocar el mismo nombre seguido de la palabra a agrupar; se da click a crear puntos de cortes, ver la gráfica y colocar el punto mínimo y como número de cortes se sugiere colocar 4; dar aplicar, a continuación colocar las etiquetas correspondientes: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, no opina, de acuerdo y totalmente de acuerdo. Posición del primer punto de corte.
2. Análisis – estadística descriptiva - frecuencia
Se coloca la variable 1 y 2 agrupadas, aceptar.
Resultados frecuencias e histogramas.
3. Analizar – estadística descriptiva – explorar - aceptar
Resultado: análisis descriptivos
4. Análisis – tablas personalizadas. Colocar las variables agrupadas
5. Comparar medias – colocar las 2 variables – seleccionar porcentaje – aceptar
6. Análisis - comparar medias Anovas de un factor
7. Seleccionar opciones homogeneidad de variables
Resultados: homogeneidad
8. Análisis – correlación - correlación bivariantes.
9. Colocar las dos variables agrupadas, seleccionar Pearson y Spearman, aceptar
10. Analizar pruebas no paramétricas, una muestra
Resultado: análisis de hipótesis
11. Análisis pruebas no paramétricas – cuadros de diálogos antiguos – K S de una muestra
Resultado: prueba K-S
12. Análisis pruebas no paramétricas – diálogos antiguos Chi cuadrado – colocar las variables agrupadas y aceptar.

Con los resultados y gráficos obtenidos realizar el siguiente modelo base:

4. RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

A continuación se presentan los reportes generados por el software estadístico SPSS, se presenta la estadística descriptiva y el análisis inferencial donde se contrasta las hipótesis planteadas en el capítulo de metodología.

Hipótesis general

Hipótesis nula: El Clima Organizacional no tiene relación significativa con el Desarrollo Institucional en la percepción de los docentes de la institución educativa “Victor Raul Haya de la Torre ” de Ate - Vitarte. Lima 2015.

Hipótesis alterna: El Clima Organizacional tiene relación significativa con el Desarrollo Institucional en la percepción de los docentes de la Institución Educativa “Victor Raul Haya de la Torre ” de Ate - Vitarte. Lima 2015.

En tabla 9 se muestra la estadística descriptiva e inferencial referente a la relación entre clima organizacional y desarrollo institucional, donde se observa que cuando la percepción del clima organizacional es malo, la percepción del desarrollo institucional es malo con 2,08% y cuando el clima organizacional es aceptable, el desarrollo organizacional sube al nivel aceptable que representa el 27% y cuando el nivel de clima organizacional es adecuado, el nivel de desarrollo institucional sube al adecuado que representa el 52%, esta tendencia se puede visualizar en la figura 2. Así mismo en esta tabla se observa el coeficiente de correlación de Spearman, donde resulta que existe correlación positiva alta entre estas dos variables y es estadísticamente muy significativo ($r = 0.807^{**}$, $p < 0.01$).

Tabla 9

Estadística descriptiva e inferencial entre nivel de percepción de clima organizacional y desarrollo institucional

		Desarrollo institucional							
		Malo		Aceptable		Adecuado		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Clima organizacional	Malo	1	2,08%	0	0%	0	0%	1	2,08%
	Aceptable	0	0%	13	27%	7	15%	20	41,67%
	Adecuado	0	0%	2	4%	25	52%	27	56,25%
Total		1	2,08%	15	31%	32	67%	48	100,00%
Correlación de Spearman =,807**				**p < .01					

*Obtenido en base a las puntuaciones antes de categorizar.

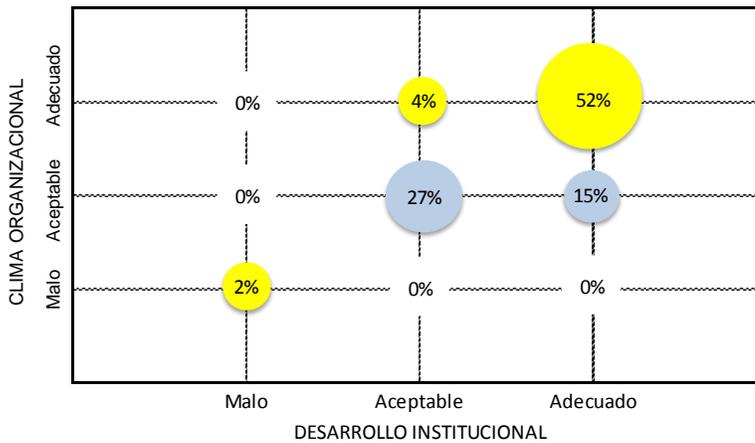


Figura 02: Gráfica de burbuja entre nivel de percepción de clima organizacional y desarrollo institucional.

Hipótesis específica 1

Hipótesis nula: El Clima Organizacional no tiene relación significativa con la Organización de acuerdo a la percepción de los docentes de la Institución Educativa “Victor Raul Haya de la Torre” de Ate - Vitarte. Lima.

Hipótesis alterna: El Clima Organizacional tiene relación significativa con la Organización de acuerdo a la percepción de los docentes de la Institución Educativa “Victor Raul Haya de la Torre” de Ate - Vitarte. Lima.

En tabla 10 se muestra estadística descriptiva e inferencial referente a la relación entre clima organizacional y la organización, donde se observa que cuando la percepción del clima organizacional es malo, por lo general el nivel de percepción de la organización es malo con 0%, y cuando el nivel de clima organizacional es aceptable, el nivel de percepción de la organización sube al nivel aceptable que representa el 15% y cuando el nivel de clima organizacional es adecuado, el nivel de percepción de la organización sube a adecuado que representa el 44%, esta tendencia se puede visualizar en la figura 3. Así mismo se observa el coeficiente de correlación de Spearman, donde resulta que existe correlación positiva moderada entre estas dos variables y es estadísticamente muy significativo ($r = 0.559^{**}$, $p < 0.01$).

Tabla 10
Estadística descriptiva e inferencial entre nivel de percepción de clima organizacional y la organización

		Dimensión organización							
		Malo		Aceptable		Adecuado		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Clima Organizacional	Malo	0	0%	1	2%	0	0%	1	2,08%
	Aceptable	1	2,08%	7	15%	12	25%	20	41,67%
	Adecuado	0	0%	6	13%	21	44%	27	56,25%
Total		1	2,08%	14	29%	33	69%	48	100,00%

Correlación de Spearman =,559** **p < .01

*Obtenido en base a las puntuaciones antes de categorizar.

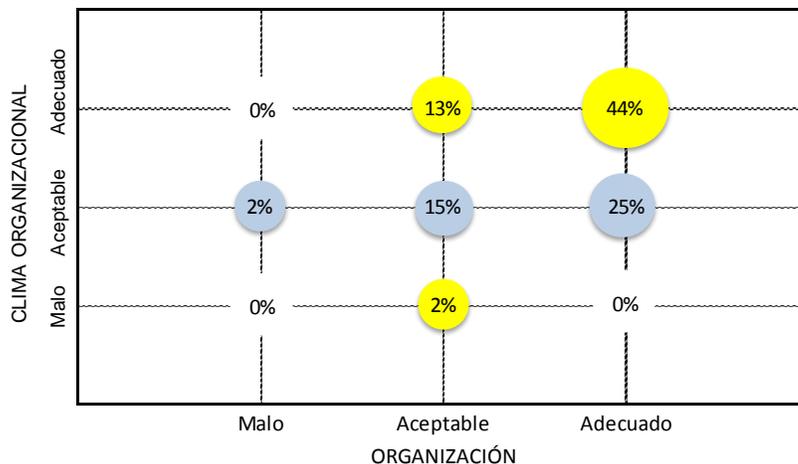


Figura 03: Gráfica de burbuja entre nivel de percepción de clima organizacional y la organización.

Hipótesis específica 2

Hipótesis nula: El Clima Organizacional no tiene relación significativa con la Tecnología de acuerdo a la percepción de los docentes de la Institución Educativa "Victor Raul Haya de la Torre" de Ate - Vitarte. Lima.

Hipótesis alterna: El Clima Organizacional tiene relación significativa con la Tecnología de acuerdo a la percepción de los docentes de la Institución Educativa "Victor Raul Haya de la Torre" de Ate - Vitarte. Lima.

En tabla 11 se muestra estadística descriptiva e inferencial referente a la relación entre clima organizacional y la tecnología, donde se observa que cuando la percepción del clima organizacional es malo, por lo general el nivel de percepción de la tecnología es malo con 2,08%, y cuando el nivel de clima organizacional es aceptable, el nivel de percepción de la tecnología sube al nivel aceptable que representa el 27% y cuando el nivel de clima organizacional es adecuado, el nivel de percepción de la tecnología sube a adecuado que representa el 54%, esta tendencia se puede visualizar en la figura 4. Así mismo en esta tabla se observa el coeficiente de correlación de Spearman, donde resulta que existe correlación positiva moderada entre estas dos variables y es estadísticamente muy significativo ($r = 0.578^{**}$, $p < 0.01$).

Tabla 11:

Estadística descriptiva e inferencial entre nivel de percepción del clima organizacional y la tecnología.

		Dimensión tecnología							
		Malo		Aceptable		Adecuado		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Clima Organizacional	Malo	1	2,08%	0	0%	0	0%	1	2,08%
	Aceptable	0	0%	13	27%	7	15%	20	41,67%
	Adecuado	0	0%	1	2%	26	54%	27	56,25%
Total		1	2,08%	14	29%	33	69%	48	100,00%
Correlación de Spearman		=,578**		**p < .01					

*Obtenido en base a las puntuaciones antes de categorizar.

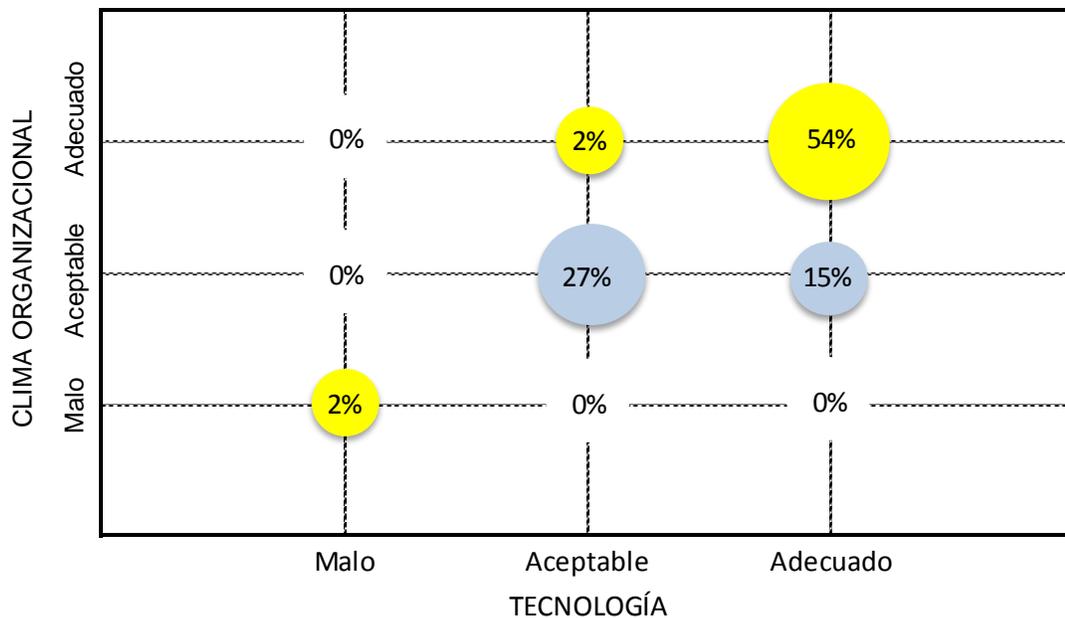


Figura 04: Gráfica de burbuja entre nivel de percepción del clima organizacional y la tecnología.

Hipótesis específica 3

Hipótesis nula: El Clima Organizacional no tiene relación significativa con la Economía de acuerdo a la percepción de los docentes la Institución Educativa “Victor Raul Haya de la Torre” de Ate - Vitarte. Lima.

Hipótesis alterna: El Clima Organizacional tiene relación significativa con la Economía de acuerdo a la percepción de los docentes de la Institución Educativa “Victor Raul Haya de la Torre” de Ate - Vitarte. Lima.

En tabla 12 se muestra estadística descriptiva e inferencial referente a la relación entre clima organizacional y la economía, donde se observa que cuando la percepción del clima organizacional es malo, por lo general el nivel de percepción de la economía es malo con 0%, y cuando el nivel de clima organizacional es aceptable, el nivel de percepción de la tecnología sube al nivel aceptable que representa el 35% y cuando el nivel de clima organizacional es adecuado, el nivel de percepción de la tecnología es adecuado que representa el 46%, esta tendencia se puede visualizar en la figura 5. Así mismo en esta tabla se observa el coeficiente de correlación de Spearman, donde resulta que existe correlación positiva alta entre estas dos variables y es estadísticamente muy significativo ($r = 0.752^{**}$, $p < 0.01$).

Tabla 12

Estadística descriptiva e inferencial entre nivel de percepción del clima organizacional y la economía.

		Dimensión economía							
		Malo		Aceptable		Adecuado		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Clima Organizacional	Malo	0	0%	1	2%	0	0%	1	2,08%
	Aceptable	1	2,08%	17	35%	2	4%	20	41,67%
	Adecuado	0	0%	5	10%	22	46%	27	56,25%
Total		1	2,08%	23	48%	24	50%	48	100,00%
Correlación de Spearman = ,752**				**p < .01					

*Obtenido en base a las puntuaciones antes de categorizar.

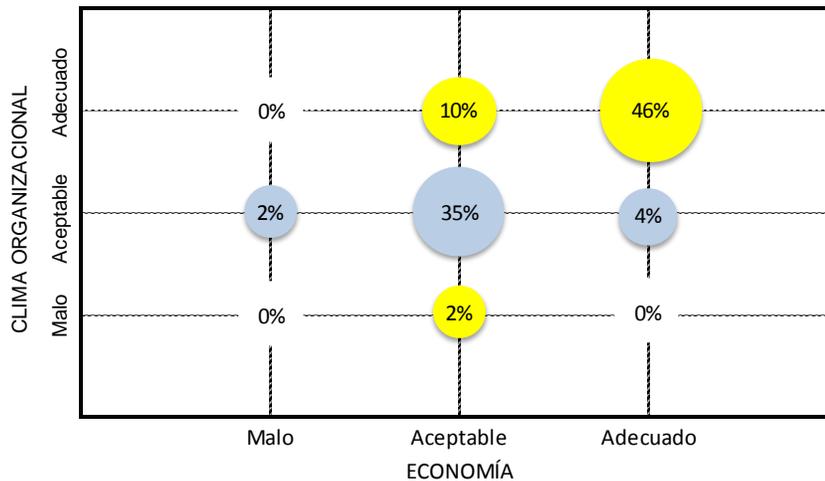


Figura 05: Gráfica de burbuja entre nivel de percepción del clima organizacional y la economía.

Hipótesis específica 4

Hipótesis nula: El Clima Organizacional no tiene relación significativa con la Innovación de acuerdo a la percepción de los docentes de la Institución Educativa “Victor Raul Haya de la Torre” de Ate - Vitarte. Lima.

Hipótesis alterna: El Clima Organizacional tiene relación significativa con la Innovación de acuerdo a la percepción de los docentes de la Institución Educativa “Victor Raul Haya de la Torre” de Ate - Vitarte. Lima.

En tabla 13 se muestra estadística descriptiva e inferencial referente a la relación entre clima organizacional y la innovación, donde se observa que cuando la percepción del clima organizacional es malo, por lo general el nivel de percepción de la innovación es malo con 2,08%, y cuando el nivel de clima organizacional es aceptable, el nivel de percepción de la innovación es aceptable que representa el 35% y cuando el nivel de clima organizacional es adecuado, el nivel de percepción de la innovación es adecuado que representa el 38%, esta tendencia se puede visualizar en la figura 6. Así mismo en esta tabla se observa el coeficiente de correlación de Spearman, donde resulta que existe correlación positiva alta entre estas dos variables y es estadísticamente muy significativo ($r = 0.707^{**}$, $p < 0.01$).

Tabla 13

Estadística descriptiva e inferencial entre nivel de percepción del clima organizacional y la innovación.

		Dimensión innovación						Total	
		Malo		Aceptable		Adecuado			
		n	%	n	%	n	%		
Clima Organizacional	Malo	1	2,08%	0	0%	0	0%	1	2,08%
	Aceptable	0	0%	17	35%	3	6%	20	41,67%
	Adecuado	0	0%	9	19%	18	38%	27	56,25%
Total		1	2,08%	26	54%	21	44%	48	100,00%

Correlación de Spearman =,707** **p < .01

*Obtenido en base a las puntuaciones antes de categorizar.

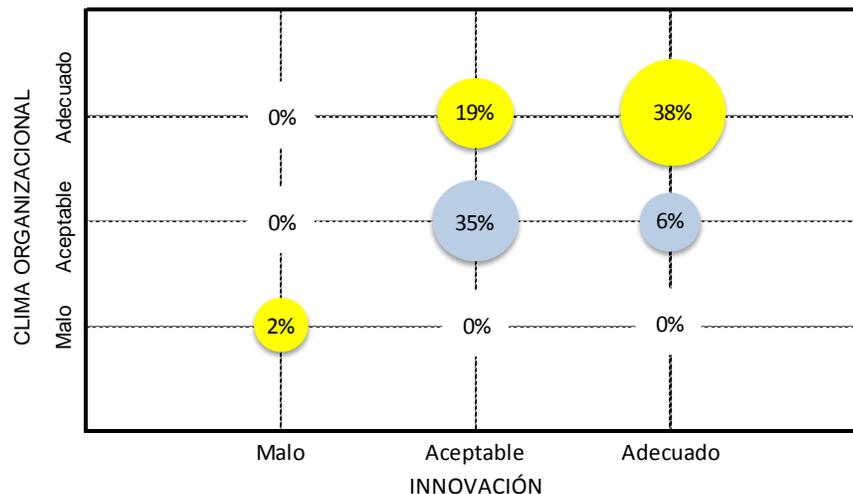


Figura 06: Gráfica de burbuja entre nivel de percepción del clima organizacional y la innovación.

Hipótesis específica 5

Hipótesis nula: El Clima Organizacional tiene relación significativa con la Infraestructura de acuerdo a la percepción de los docentes de la Institución Educativa “Victor Raul Haya de la Torre” de Ate - Vitarte. Lima.

Hipótesis alterna: El Clima Organizacional tiene relación significativa con la Infraestructura de acuerdo a la percepción de los docentes de la Institución Educativa “Victor Raul Haya de la Torre” de Ate - Vitarte. Lima.

En tabla 14 se muestra estadística descriptiva e inferencial referente a la relación entre clima organizacional y la infraestructura, donde se observa que cuando la percepción del clima organizacional es malo, por lo general el nivel de percepción de la infraestructura es malo con 2,08%, y cuando el nivel de clima organizacional es aceptable, el nivel de

percepción de la infraestructura es aceptable que representa el 19% y cuando el nivel de clima organizacional es adecuado, el nivel de percepción de la infraestructura es adecuado que representa el 54%, esta tendencia se puede visualizar en la figura 7. Así mismo en esta tabla se observa el coeficiente de correlación de Spearman, donde resulta que existe correlación positiva alta entre estas dos variables y es estadísticamente muy significativo ($r = 0.763^{**}$, $p < 0.01$).

Tabla 14

Estadística descriptiva e inferencial entre nivel de percepción del clima organizacional y la infraestructura.

		Dimensión Infraestructura							
		Malo		Aceptable		Adecuado		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Clima Organizacional	Malo	1	2,08%	0	0%	0	0%	1	2,08%
	Aceptable	0	0,00%	9	19%	11	23%	20	41,67%
	Adecuado	0	0,00%	1	2%	26	54%	27	56,25%
Total		1	2,08%	10	21%	37	77%	48	100,00%

Correlación de Spearman = ,763** **p < .01

*Obtenido en base a las puntuaciones antes de categorizar.

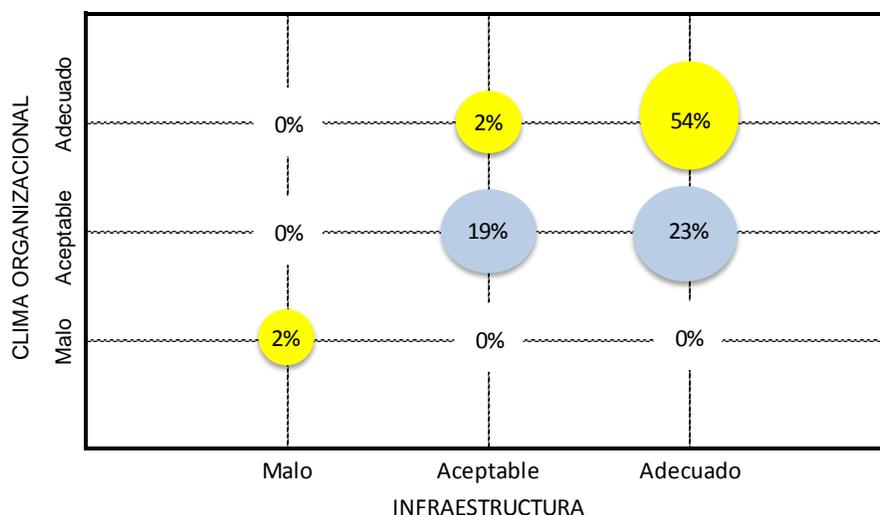


Figura 07: Gráfica de burbuja entre nivel de percepción del clima organizacional y la infraestructura.

4.2. Discusión de resultados

Los resultados obtenidos evidencian la relación que tienen las variables: Clima Organizacional y Desarrollo Institucional en la presente investigación de acuerdo a la percepción de los docentes de la Institución Educativa 1237 "Victor Raul Haya de la Torre" de Ate - Vitarte - Lima.

El grupo de estudio fue encuestado a través de los instrumentos: El Cuestionario de Clima Organizacional y Cuestionario Desarrollo Institucional. Los resultados nos permiten apreciar la percepción de los docentes con respecto al Clima Organizacional que es aceptable en 41,67% y adecuado en 56,25%. De igual forma se observa en el nivel de percepción del desarrollo institucional es aceptable en 31% y adecuado en 67%. De ello se infiere que a mayor clima organizacional habrá mayor desarrollo institucional, estableciéndose una correlación directa y la correlación de Spearman lo confirma.

Asimismo se observa que en la relación de las dos variables tiene una correlación positiva muy alta y es estadísticamente muy significativo a un nivel de significancia de ($r=0.807^{**}$, $**p\text{-valor}=0.000<0.01$). Determinándose que la relación es significativa entre las variables clima organizacional y desarrollo institucional en la Institución Educativa 1237 “Victor Raul Haya de la Torre” de Ate - Vitarte - Lima.

Estos resultados se relacionan con los resultados de otras investigaciones semejantes tanto a nivel Internacional como nacional:

Montenegro (1998), en su Tesis: El Desarrollo Organizacional y su efecto sobre El Clima Laboral. Investigación Cuantitativa, No Experimental. Descriptiva Correlacional. Los resultados determinaron que existe una relación significativa entre el desarrollo organizacional y el clima organizacional; el desarrollo organizacional produce cambios significativos en el clima organizacional (liderazgo, motivación, participación, reciprocidad). Finalmente el autor recomienda profundizar en el tema de desarrollo organizacional ya que, aunque es sumamente extenso, es necesario para la preparación jerárquica y directivo para el manejo del cambio y, en la actualidad, constituyen una disciplina de gran influencia en medios académicos y prácticos.

Niño (2006), en su Tesis Incidencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Vice-Presidencia de Administración y Finanzas de la Empresa Tropicalum, C.A. Investigación Cuantitativa, No Experimental. Descriptiva Correlacional. La Investigación concluye que existen factores organizacionales que afectan el desempeño organizacional, siendo estas: falta de estilos de liderazgo, una remuneración baja en relación con la diferentes funciones que desempeñan, carencia de estrategias para mantener el buen clima organizacional, recomendando que el clima organizacional tiene importancia en el desempeño organizacional.

Zamora (2005), en su Tesis: El Liderazgo en el Clima Organizacional y sus repercusiones en la creación del valor. La investigación es Cuantitativa, no experimental. Descriptiva, Correlacional.

Concluye que el estilo del liderazgo es una variable muy importante en la creación del clima organizacional. Ya que si logra desarrollar un espíritu de equipo, y promueve e impulsa el desarrollo y crecimiento de cada uno de sus integrantes y logra consolidarlos, haciéndoles disfrutar en lugar de sufrir en su trabajo, tendrá efectos en un mejor desempeño de los mismos.

Recomienda que la aplicabilidad de un buen estilo de liderazgo mejorara el clima organizacional y ello repercutirá en el desarrollo institucional.

Arteaga (2006), en su Tesis: Grado de relación entre Liderazgo, Relaciones Interpersonales y el Clima Organizacional percibido por los trabajadores de la Institución Educativa Nacional

“Víctor Andrés Belaúnde”. La conclusión a la que llegó la autora fue la siguiente: Se buscó demostrar que liderazgo, las relaciones interpersonales y el clima organizacional tienen una relación directa. Se utilizó, el diseño correlacional; el método cuantitativo; una encuesta con 3 partes: Una de liderazgo; una de relaciones interpersonales y otra de clima organizacional. La conclusión general a la que llegó es que existe una relación directa entre liderazgo y las relaciones interpersonales y el clima organizacional. La prueba estadística del chi cuadrado arrojó un valor $p < 0.05$.

Ante esto su recomendación es que se debe realizar estos estudios en todas las Instituciones Educativas para mejorar el clima organizacional y esto se vea reflejado en el desarrollo institucional.

Los cuatro autores citados coinciden con los resultados obtenidos en la presente investigación; plantean que sus variables en estudio tienen relación con el Clima Organizacional.

Estos resultados nos llevan a inferir que existe una relación significativa entre la variable 1: Clima Organizacional y la variable 2: Desarrollo Institucional, cumple con los objetivos propuestos, ya que si logra desarrollar un espíritu de equipo, promueve e impulsa el desarrollo y crecimiento de cada uno de sus integrantes y lograr consolidarlos; haciéndoles disfrutar su lugar de trabajo, tendrá efectos en un mejor desempeño de los mismos.

Los resultados obtenidos son de gran importancia por que evidencian el grado de correlación entre las variables de estudio en la modalidad de educación en un centro educativo. Después de realizar una ardua investigación de búsqueda de bibliografía en internet, bibliotecas, universidades, no se ha encontrado mayores referencias en las cuales se analicen simultáneamente las dos variables; por lo que considero muy significativo el aporte brindado con la investigación.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

PRIMERA: Los resultados de la Correlación de Spearman han permitido constatar las hipótesis planteadas en la investigación. Según el análisis de datos en las encuestas aplicadas al grupo de estudio y al contrastar la hipótesis general. El Clima Organizacional tiene relación con El Desarrollo Institucional en la Institución Educativa 1237 “Victor Raul Haya de la Torre ” de Ate - Vitarte - Lima. Esta relación es positiva alta y estadísticamente significativo alcanzando un nivel de significancia del 1% ($r = 0.807$, $p < 0.01$)

SEGUNDA: Los resultados de la Correlación de Spearman han permitido constatar las hipótesis planteadas en la investigación. Según el análisis de datos en las encuestas aplicadas al grupo de estudio y al contrastar la primera hipótesis secundaria. El Clima Organizacional tiene relación con la organización de acuerdo a la percepción de los docentes en la Institución Educativa 1237 “Victor Raul Haya de la Torre ” de Ate - Vitarte - Lima. Esta relación es positiva moderada y estadísticamente significativo alcanzando un nivel de significancia del 1% ($r = 0.559$, $p < 0.01$)

TERCERA: Los resultados de la Correlación de Spearman han permitido constatar las hipótesis planteadas en la investigación. Según el análisis de datos en las encuestas

aplicadas al grupo de estudio y al contrastar la segunda hipótesis secundaria. El Clima Organizacional tiene relación con la tecnología de acuerdo a la percepción de los docentes en la Institución Educativa 1237 “Victor Raul Haya de la Torre ” de Ate - Vitarte - Lima. Esta relación es positiva moderada y estadísticamente significativo alcanzando un nivel de significancia del 1% ($r= 0.578$, $p<0.01$)

CUARTA: Los resultados de la Correlación de Spearman han permitido constatar las hipótesis planteadas en la investigación. Según el análisis de datos en las encuestas aplicadas al grupo de estudio y al contrastar la tercera hipótesis secundaria. El Clima Organizacional tiene relación con la economía de acuerdo a la percepción de los docentes en la Institución Educativa 1237 “Victor Raul Haya de la Torre ” de Ate - Vitarte - Lima. Esta relación es positiva alta y estadísticamente significativo alcanzando un nivel de significancia del 1% ($r= 0.752$, $p<0.01$)

QUINTA: Los resultados de la Correlación de Spearman han permitido constatar las hipótesis planteadas en la investigación. Según el análisis de datos en las encuestas aplicadas al grupo de estudio y al contrastar la cuarta hipótesis secundaria. El Clima Organizacional tiene relación con la innovación de acuerdo a la percepción de los docentes en la Institución Educativa 1237 “Victor Raul Haya de la Torre ” de Ate - Vitarte - Lima. Esta relación es positiva alta y estadísticamente significativo alcanzando un nivel de significancia del 1% ($r= 0.707$, $p<0.01$)

SEXTA: Los resultados de la Correlación de Spearman han permitido constatar las hipótesis planteadas en la investigación. Según el análisis de datos en las encuestas aplicadas al grupo de estudio y al contrastar la quinta hipótesis secundaria. El Clima Organizacional tiene relación con la infraestructura de acuerdo a la percepción de los docentes en la Institución Educativa 1237 “Victor Raul Haya de la Torre ” de Ate - Vitarte - Lima. Esta relación es positiva alta y estadísticamente significativo alcanzando un nivel de significancia del 1% ($r= 0.763$, $p<0.01$)

5.2. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Es importante que las autoridades institucionales apliquen un adecuado estilo de Liderazgo a cada situación y desarrollar una cultura de trabajo en equipo permitiendo que exista un buen clima organizacional.

SEGUNDO: Es necesario que las autoridades institucionales generen condiciones laborales favorables para el proceso enseñanza – aprendizaje. Distribuir el Reglamento Interno para que cada personal conozca sus responsabilidades y deberes. Realizar talleres entre el personal para fortalecer las relaciones interpersonales mejorando la comunicación, la cooperación y la resolución de conflictos.

TERCERO: Es necesario que las autoridades institucionales gestión el uso de las TICs en la Institución para todos sus procesos. Implantar un programa de sugerencias en que el que se evalué las sugerencias dadas por el personal sobre la adecuación de tecnologías y considerar y premiar las más adecuadas acordes con el fortalecimiento y mejora del desarrollo institucional.

CUARTO: Es necesario que las autoridades institucionales promuevan una política de racionalización y ahorro. Promover también el desarrollo potencial creativo entre el personal, desarrollando cursos de extensión, círculos de calidad y programas de desarrollo creativo; que generen recursos a favor del desarrollo institucional y mejoren las relaciones interpersonales para fortalecimiento del clima laboral.

QUINTO: Es importante que las autoridades institucionales promuevan la generación de proyectos de innovación para el desarrollo institucional y mejora de las relaciones.

SEXTO: Es importante que las autoridades institucionales gestionen la adecuación e implementación de nuevos servicios a favor del desarrollo institucional; reforzando la práctica del liderazgo en Institución Educativa.

SÉPTIMO: Implementar en el Proyecto Educativo Institucional en la Institución Educativa 1237 “Victor Raul Haya de la Torre ” de Ate - Vitarte - Lima; todas las estrategias propuestas en las recomendaciones de este trabajo de Investigación.

Buena Suerte