



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA
COMUNICACIÓN**

TESIS

**INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA
IMAGEN INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCION
EDUCATIVA NACIONAL JOSE MARIA ARGUEDAS –
SMP 2020**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN**

AUTOR

Bach. LOPEZ SOTOMAYOR DIANA ELIZABETH

LIMA – PERÚ

2020

ASESOR DE TESIS

Mg. Odalis Naylet Solf Delfin

ASESORA METODOLÓGICA

Mg. Arturo Walter Núñez Zulueta

ASESOR TEMÁTICO

JURADO EXAMINADOR

Presidente

Secretario

Vocal

DEDICATORIA

A mis padres Hermes López y Silvia Sotomayor quienes están siempre presentes en mi vida y me dieron todo su apoyo para seguir el camino del conocimiento para ser una maravillosa persona.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a toda mi familia por estar presente siempre en cada paso que doy guiándome en el camino de la vida.

RESUMEN

La presente investigación tiene como fin determinar la influencia del Clima Organizacional en la Imagen Institucional de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas – SMP 2020. La cual tiene como problema general la interrogante ¿Cómo influye el clima organizacional en la imagen institucional de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas – SMP 2020?, como hipótesis general: El clima organizacional si influye en la imagen institucional de la Institución Educativa José María Arguedas – SMP 2020. Por ello tenemos el estudio de dos variables, como variable independiente tenemos al Clima Organizacional y como variable dependiente a Imagen Institucional.

Asimismo, es enfoque Cuantitativo, con un diseño descriptivo Correlacional no experimental transversal, se realizó una encuesta como técnica de recolección de datos utilizando la escala de Likert, la cual se le realizó a 100 colaboradores de la Institución Educativa José María Arguedas, entre ellos 87 docentes y 13 colaboradores del área administrativa.

Por ello se formaron 18 preguntas las cuales 9 pertenecientes de la variable independiente y 9 de la variable dependiente, en este cuestionario se utilizó 5 alternativas como respuestas: 01. Totalmente en desacuerdo, 02. En desacuerdo, 03. Indeciso, 04. De acuerdo, 05. Totalmente de acuerdo.

Como conclusión se llegó a que, el clima organizacional influye significativamente en la imagen institucional de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas SMP- 2020. Donde se utilizó Rho de Spearman y como resultado se obtuvo 0,000, donde se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

ABSTRACT

The present research aims to determine the influence of the Organizational Climate on the Institutional Image of the National Educational Institution José María Arguedas - SMP 2020. Which has as a general problem the question: How does the organizational climate influence the institutional image of the Educational Institution National José María Arguedas - SMP 2020?, as a general hypothesis: The organizational climate does influence the institutional image of the José María Arguedas Educational Institution - SMP 2020. For this reason we have the study of two variables, as an independent variable we have the Organizational Climate and as a dependent variable to Institutional Image.

Likewise, it is a Quantitative approach, with a descriptive non-experimental cross-sectional correlational design, a survey was carried out as a data collection technique using the Likert scale, which was carried out to 100 collaborators of the José María Arguedas Educational Institution, among them 87 teachers and 13 employees from the administrative area.

Therefore, 18 questions were formed, 9 belonging to the independent variable and 9 to the dependent variable. In this questionnaire, 5 alternatives were used as answers: 01. Totally disagree, 02. Disagree, 03. Undecided, 04. Agree, 05. Totally agree.

As a conclusion, it was concluded that the organizational climate significantly influences the institutional image of the National Educational Institution José María Arguedas SMP- 2020. Where Spearman's Rho was used and as a result 0.000 was obtained, where the alternative hypothesis is accepted and rejected the null hypothesis.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA.....	I
ASESOR DE TESIS.....	II
JURADO EXAMINADOR.....	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
RESUMEN	VI
ABSTRACT.....	VII
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	VIII
ÍNDICE DE TABLAS	XI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	XII
INTRODUCCIÓN.....	XIII
I. PROBLEMA DE INVESTIGACION.....	15
1.1 Planteamiento del problema.....	15
1.2 Formulación del problema.....	15
1.2.1 Problema general.....	15
1.2.2 Problemas específicos.....	16
1.3 Justificación del estudio.....	16
1.4 Objetivos de la investigación.....	17
1.4.1 Objetivo general.....	17
1.4.2 Objetivos específicos.....	17
II. MARCO TEORICO.....	18
2.1 Antecedentes de la investigación.....	18
2.1.1 Antecedentes nacionales.....	18
2.1.2 Antecedentes internacionales.....	19
2.2 Bases teóricas de las categorías de las variables.....	21
2.2.1 Clima organizacional.....	21

2.2.2	Imagen institucional.....	30
2.3	Definición de términos básicos.....	35
III.	MÉTODOS Y MATERIALES.....	39
3.1	Hipótesis de la investigación.....	39
3.1.1	Hipótesis general.....	39
3.1.2	Hipótesis específicas.....	39
3.2	Variables de estudio.....	39
3.2.1	Definición conceptual.....	39
3.3	Definición operacional.....	40
3.4	Tipo y nivel de la investigación.....	41
3.5	Diseño de la investigación.....	41
3.6	Población y muestra de estudio.....	41
3.6.1	Población.....	41
3.6.2	Muestra.....	41
3.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	42
3.7.1	Técnicas de recolección de datos.....	42
3.7.2	Instrumentos de recolección de datos.....	43
3.8	Métodos de análisis de datos.....	43
3.9	Aspectos éticos.....	43
IV.	RESULTADOS.....	44
4.1.	Resultados Descriptivos.....	44
4.2	Resultados Inferenciales.....	62
V.	DISCUSIÓN.....	65
5.1	Análisis de discusión de resultados.....	65
VI.	CONCLUSIONES.....	69
VII.	RECOMENDACIONES.....	70
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	71

ANEXOS.....	79
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	80
Anexo 2: Matriz de operacionalidad.....	83
Anexo 3: Instrumentos.....	84
Anexo 4: Validación de Instrumentos.....	89
Anexo 5: Matriz de Datos.....	95

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: ¿Usted cree que tiene cualidades de enseñanza para alumnos?	44
Tabla 2: ¿Usted cree que los ingresos económicos sea un factor importante para desempeñarse como docente?	45
Tabla 3: ¿Usted cree que el crecimiento personal es importante?	46
Tabla 4: ¿Usted cree que por falta de materiales no pueda desempeñarse bien un docente?	47
Tabla 5: ¿Usted cree que por falta de creatividad no pueda desempeñarse bien un docente?.....	48
Tabla 6: ¿Usted cree que enseñar sea una rutina?	49
Tabla 7: ¿Usted considera que su superior le da oportunidades?.....	50
Tabla 8: ¿Usted se siente motivado por su superior?.....	51
Tabla 9: ¿Cree usted tiene una buena comunicación con sus colegas y superior?.....	52
Tabla 10: ¿Usted siente algún tipo de compromiso con la Institución Educativa?.....	53
Tabla 11: ¿Usted considera que respeta las normas de la Institución Educativa?.....	54
Tabla 12: ¿Usted se siente orgulloso de la Institución Educativa en la que trabaja?.....	55
Tabla 13: ¿Usted cree que tiene conocimientos para realizar su labor de docente?.....	56
Tabla 14: ¿Usted cree que los docentes están calificados para enseñar a los alumnos?.....	57
Tabla 15: ¿Considera que tiene disposición para ayudar a sus colegas?.....	58
Tabla 16:¿Considera alumnos al terminar la secundaria están para universidad?.....	59
Tabla 17: ¿Se encuentra satisfecho con las enseñanzas a los alumnos?.....	60
Tabla 18: ¿Considera usted que todavía tiene habilidades de aprender?.....	61
Tabla 19: Pruebas de normalidad.....	62
Tabla 20: Correlaciones.....	62
Tabla 21: Correlaciones.....	63
Tabla 22: Correlaciones.....	63
Tabla 23: Correlaciones.....	64

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: ¿Usted cree que tiene cualidades de enseñanza para alumnos?	44
Figura 2: ¿Usted cree que los ingresos económicos sea un factor importante para desempeñarse como docente?	45
Figura 3: ¿Usted cree que el crecimiento personal es importante?	46
Figura 4: ¿Usted cree que por falta de materiales no pueda desempeñarse bien un docente?	47
Figura 5: ¿Usted cree que por falta de creatividad no pueda desempeñarse bien un docente?.....	48
Figura 6: ¿Usted cree que enseñar sea una rutina?	49
Figura 7: ¿Usted considera que su superior le da oportunidades?.....	50
Figura 8: ¿Usted se siente motivado por su superior?.....	51
Figura 9: ¿Cree usted tiene una buena comunicación con sus colegas y superior?.....	52
Figura 10: ¿Usted siente algún tipo de compromiso con la Institución Educativa?.....	53
Figura 11: ¿Usted considera que respeta las normas de la Institución Educativa?.....	54
Figura 12: ¿Usted se siente orgulloso de la Institución Educativa en la que trabaja?.....	55
Figura 13: ¿Usted cree que tiene conocimientos para realizar su labor de docente?.....	56
Figura 14: ¿Usted cree que los docentes están calificados para enseñar a los alumnos?.....	57
Figura 15: ¿Usted considera que tiene disposición para ayudar a sus colegas?.....	58
Figura 16: ¿Usted considera que los alumnos al terminar la secundaria están listos para el ingreso a la universidad?.....	59
Figura 17: ¿Usted se encuentra satisfecho con las enseñanzas que les brindan a los alumnos?.....	60
Figura 18: ¿Considera usted que todavía tiene habilidades de prender?.....	61

INTRODUCCIÓN

En la actualidad un buen clima organizacional se debe mantener en todas las instituciones privadas o nacionales, ya que esto es la base de un gran camino hacia el éxito, siempre teniendo en claro cuáles son los objetivos que la institución tiene hacia un futuro. Por ello coordinar y cuidar el comportamiento y actitudes de los empleadores es muy importante para un sano crecimiento, así se obtendrá una buena imagen institucional.

La investigación se dividió en cuatro capítulos.

Capítulo I: Planteamiento del problema; se encuentra la formulación del problema; detallando el problema general que se planteó fue: ¿Cómo influye el clima organizacional en la imagen institucional de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas? y el problema específico, a la vez podemos ver la justificación del estudio, el objetivo general fue: determinar la influencia que tiene el clima organizacional en la imagen institucional de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas – SMP 2020 y como objetivos específicos: determinar la influencia del desempeño en la imagen Institucional de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas – SMP 2020, asimismo, determinar la influencia de los obstáculos en la imagen institucional de la institución Educativa Nacional José María Arguedas – SMP 2020, y determinar la influencia de confianza en la imagen Institucional de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas – SMP 2020.

Capítulo II: Marco teórico; se detallan los antecedentes de la investigación (antecedentes nacionales y antecedentes internacionales), incluye las bases teóricas de las categorías de las variables “Clima organizacional” e “Imagen institucional” y la definición de términos básicos.

Capítulo III: Métodos y materiales; así como el diseño y el tipo de la investigación, hipótesis de la investigación (hipótesis general e hipótesis específicas), continuando se encuentran las variables de estudio: variable independiente “Clima Organizacional” y variable dependiente “Imagen Institucional”, (definición

conceptual). También tenemos el tipo y nivel de investigación, población y muestra del estudio, técnicas e instrumento de recolección de datos, métodos de análisis de datos y por último los aspectos éticos.

Capítulo IV: Se obtuvo los resultados de la encuesta que se realizó a los docentes y a colaboradores del área administrativa de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas, a la vez se obtiene los resultados de las hipótesis, la contrastación de la hipótesis general e hipótesis específicas observando tablas y gráficos estadísticos, cada una con sus respectivas conclusiones.

También se encuentra las recomendaciones, las referencias bibliográficas y Anexos, los cuales pueden observar cómo he podido lograr esta investigación.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

El Perú es un país que demuestra algunas dificultades en la imagen institucional en la gestión de Educación, pero sobre todo en las Instituciones Educativas Nacionales y esto es consecuencia de que el personal docente no se encuentre en un agradable clima organizacional debido a falta de motivaciones de su centro de trabajo.

Para que la Institución Educativa Nacional José María Arguedas pueda cumplir con sus objetivos tiene un director al mando el cual cumple una serie de actividades importantes en la institución, ya que es él quien se encarga de hacer cumplir el rol de cada trabajador, también tenemos el área administrativa y seguido los docentes, que son las personas esenciales las cuales brindan las enseñanzas al alumno.

En el caso de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas carece de una buena imagen institucional y esto es debido a que no tiene un buen clima organizacional, los factores importantes de carencia son: la mala comunicación que tiene el docente con su superior, falta de motivación, descoordinación entre compañeros laborales, y muchas veces la falta de valores.

Los valores es un elemento esencial para poder formar un clima organizacional agradable, ya que son estos los que describen a la persona, agregando a ello la ética profesional; como todos sabemos la educación se forma desde pequeños, en nuestros hogares y en nuestro centro de enseñanzas, es así que se puede deducir que probablemente estos docentes no han recibido una buena formación.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo influye el clima organizacional en la imagen institucional de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas – SMP 2020?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo influye el desempeño en la imagen Institucional de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas – SMP 2020?

¿Cómo influyen los obstáculos en la imagen Institucional de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas – SMP 2020?

¿Cómo influye la confianza en la imagen Institucional de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas – SMP 2020?

1.3. Justificación del estudio

Tiene como fin identificar como es que se desempeñan los docentes dentro de la institución educativa observando el comportamiento de los colaboradores ya que ésta influye mucho en la enseñanza que se pueda brindar al alumnado. A si mismo siendo una Institución Pública ante los ojos de la población siempre es inferior a una Institución Privada, es por ello que la imagen institucional y el clima organizacional de esta institución educativa está deteriorada por la mala comunicación que tienen los mismos colaboradores y los padres de familia ya que entre ellos no brindan una buena información de cómo van académicamente los alumnos, así mismo el compromiso de una buena calidad de enseñanza al alumno debe de ser muy eficiente; por ello hemos elegido dos variables las cuales es un conjunto de características donde se mide de acuerdo al grado de valores y ética del docente. Es por ello que la investigación que se realizará estará basada en poder ayudar a sacar una conclusión concreta, la cual sea de gran ayuda para el colegio y mejore la imagen institucional y el clima organizacional de la Institución Educativa José María Arguedas.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la influencia que tiene el clima organizacional en la imagen institucional de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas – SMP 2020.

1.4.2. Objetivos específicos

Determinar la influencia del desempeño en la imagen Institucional de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas – SMP 2020.

Determinar la influencia de los obstáculos en la imagen institucional de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas – SMP 2020.

Determinar la influencia de confianza en la imagen Institucional de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas – SMP 2020.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.2.1. Antecedentes nacionales:

Bustinza, N. y Ccoscco, J. (2017). *El impacto de la comunicación interna en el clima organizacional en los empleados administrativos de la Municipalidad distrital de Yanahuara Arequipa – 2017*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa – Perú. El objetivo de esta investigación es mejorar la calidad de servicios públicos, proteger a la población de riesgos y desastres, administrar justamente los recursos de la municipalidad. Esta investigación es no experimental ya que no se manipulan las variables, se realizó en un tiempo transversal y es de tipo descriptivo. Se realizó una encuesta de 16 preguntas cerradas a 86 trabajadores administrativos de la Municipalidad de Yanahuara de Arequipa, como resultado, no hay una buena comunicación entre los trabajadores internos verificando que existen debilidades en el clima organizacional debido a las presiones de trabajo sin motivación, siendo una Institución autoritaria, la cual no trata de llegar a los trabajadores haciendo activamente un clima organizacional con mejora.

García, A. Trujillo, P. (2015). *Relación entre el clima organizacional e imagen institucional de la clínica “San Pablo” sede Huaraz – 2012*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz – Perú. Como objetivo de esta investigación fue probar la relación entre el clima organizacional e imagen institucional de la Clínica “San Pablo” sede Huaraz. Siendo de tipo descriptivo correlacional, se realizó un cuestionario a 22 trabajadores del área asistencial, 15 trabajadores del área administrativa y 50 pacientes de la clínica. Se concluyó que, si existe una relación buena entre el clima organizacional y la imagen institucional, minimizando conflictos personales que se relacione con la clínica, teniendo una buena calidad de liderazgo entre los superiores y empleadores realizando buenos

trabajos en equipo, es así que la atención al cliente es con mucha satisfacción.

Camino, S. (2017). *Relación entre el uso de la comunicación no verbal del alcalde de Los Olivos durante la campaña “Inauguraciones de parques” (marzo - junio) y la imagen corporativa de la Municipalidad Distrital de Los Olivos en los ciudadanos de la Urb. El Trébol (I etapa) del distrito de Los Olivos, Lima, 2017.* (tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú. Para el estudio de esta investigación se utilizó el enfoque cuantitativo y cualitativo, como diseño metodológico es no experimental, de nivel descriptiva – correlacional. Como objetivo general tuvo determinar la relación que existe entre el uso de la comunicación no verbal del alcalde de Los Olivos durante la campaña Inauguraciones de parques del mes de marzo y junio. Se realizó una encuesta en escala de Likert a 84 residentes de la urb. El Trébol (I Etapa), se tuvo como resultado, que si existe una relación entre el uso de la comunicación no verbal del alcalde de Los Olivos durante la inauguración de parques.

Dávila, J. (2018). *Relación entre el clima organizacional y la imagen corporativa en el personal administrativo de una universidad privada de Ate Vitarte, 2018.* (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú. Se realizó una investigación cuantitativa descriptiva simple con un diseño no experimental de corte transversal. Tuvo como objetivo determinar el vínculo que tiene entre el clima organizacional y la imagen corporativa entre los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo sede Ate Vitarte. Se realizó dos tipos de encuesta a 120 colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo, como resultado se obtuvo que si existe una buena relación con el clima organizacional con la imagen corporativa entre el personal administrativo de la Universidad Cesar Vallejo sede Ate Vitarte.

2.2.1.2. Antecedentes internacionales:

Betancourt, L. (2015) *La comunicación organizacional y la imagen corporativa del diario “El Heladero” de la ciudad de Ambato en el año 2013.* (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato, Ambato – Ecuador. En este trabajo de

investigación tuvo un enfoque mixto en el estudio cuantitativo y cualitativo, se realizó una encuesta a 56 colaboradores del Diario “El Heladero”, como objetivo general tuvo profundizar el estudio de la comunicación organizacional y su relación con la imagen corporativa del Diario “El Heladero”, la cual tuvo como resultado que la comunicación organizacional tiene relación con la imagen corporativa del Diario “El Heladero”.

Carrillo, I. (2014) *La Imagen Institucional y el posicionamiento interno de la marca Facultad de Ciencias e Ingeniería en Alimentos (FCIAL) de la Universidad Técnica de Ambato*. (Tesis de pregrado). Universidad técnica de Ambato, Ambato – Ecuador. Para el estudio del trabajo tuvo un enfoque cualitativo y cuantitativo, el tipo de investigación fue, investigación Explicativa, investigación Correlacional e investigación Explicativa, la cual realizó una encuesta a 464 estudiantes, 36 docentes y 25 colaboradores del área administrativa. Tuvo como objetivo determinar cómo influye la imagen institucional en el posicionamiento interno de la marca Facultad de Ciencias e Ingeniería, y como resultado se obtuvo que la adecuada gestión de Imagen Institucional si permite mejorar el posicionamiento interno de la Facultad de Ciencias e Ingeniería en Alimentos.

Hidalgo, S. (2015) *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Publica Metropolitana de Transportes de Pasajeros de Quito*. (Tesis de pregrado). Universidad Central del Ecuador, Quito – Ecuador. El tipo de investigación fue correlacional, con un diseño no experimental, con un enfoque mixto, es decir, cuantitativo y cualitativo. Se realizó un cuestionario a 100 trabajadores, como objetivo general tuvo determinar y analizar la influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción de los Colaboradores de la Empresa Publica Metropolitana de Transportes de Pasajeros de Quito, la cual tuvo como resultado que el clima organizacional si influye en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa.

Reinoso, P. (2016) *La comunicación Institucional y la imagen corporativa en el GADM Santiago de Píllaro*. (Tesis de pregrado). Universidad técnica de Ambato, Ambato – Ecuador. Es una investigación que tiene con enfoque cuantitativa y

qualita, siendo de tipo descriptivo – correlacional. Se realizó una entrevista estructurada y una encuesta a la población de Santiago de Píllaro, tuvo como objetivo general proponer un plan estratégico de Comunicación Institucional para mejorar la identidad corporativa en el GAD Municipal de Píllaro, y como resultado que los servicios y beneficios del GADM Santiago de Píllaro no están siendo proporcionados de acuerdo a un manejo comunicacional, lo cual indica que la comunicación institucional es necesaria para la gestión de la identidad corporativa.

Villafuerte, G. (2017) *Comunicación institucional e imagen corporativa de la compañía de seguros Sweaden de la ciudad de Ambato*. (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato, Ambato – Ecuador. Esta investigación es de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, Se realizó una encuesta a 384 pobladores y a 8 colaboradores del área administrativa. Como objetivo general fue diseñar una estrategia de comunicación para la Compañía de seguros Sweaden – Ambato, que coadyuve al posicionamiento de su reputación e imagen corporativa para satisfacer las necesidades de los seguros, asesores comerciales y públicos, como resultado se obtuvo que la comunicación institucional es necesaria para la gestión de la imagen corporativa de la Campaña de Seguros Sweaden.

2.2. Bases teóricas de las categorías de las variables

2.2.1. Clima organizacional

Carrillo (2016) indica que la comprensión del clima organizacional es un requerimiento de elementos de los colaboradores que tienen responsabilidad con la organización, por ello en la actualidad la organización tiene que estar en una constate evaluación en la que se pueda dar a conocer algunos detalles negativos de los trabajadores.

Denison (como se citó en Trillo y Trillo 2018) indica que el clima organizacional (está definido como la cualidad relativamente permanente del ambiente interno de una organización, experimentada por sus miembros y que influye en la conducta de los mismos)

Según Céspedes, De la Cruz y Sarmiento (2013) indican que el clima organizacional es un grupo de elementos que está formado por características de comportamiento y desempeño de cada persona, la cual hace que cada organización se identifique con ello, es decir, el conjunto de estos elementos resalta y se refleja hacia el público.

Para Chiavenato (como se citó en Moreira, 2016) indica que (el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, atmósfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo, menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de las situaciones, que se superponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales y reglamentos internos)

Para Moreira (2016) Indica que en el clima organizacional es muy importante para las instituciones competitivas que quieren lograr un mejor desempeño en productividad y mejora del servicio, estas se desempeñan internamente entre los mismos colaboradores siendo motivados.

Según Sulca (2018) considera que el clima organizacional es una relación que tiene el sistema cultural, social y sobre todo con la personalidad de cada individuo, pero que a la vez depende de la institución y las normas que colocan dentro de ella, a la vez tienen que interactuar para poder tener una respuesta positiva y formar un buen clima organizacional.

Según Céspedes et al. (2013) consideran que si se conoce el comportamiento de los colaboradores el clima organizacional puede ser una forma en la cual una organización puede llegar a ser muy exitosa.

Loor (2017) indica que el clima organizacional es un grupo de percepciones compartidas las cuales las personas han formado en su centro de labores, entre ellos son, las normas, desempeño, roles y de acuerdo a su desempeño es la percepción del clima organizacional.

Para Limpe (2016) refiere que el clima organizacional es la parte interna de un ambiente formado por las personalidades propias de cada organización, por ello es muy importante el comportamiento de los miembros de una institución educativa.

Según Ávila, Gutiérrez y Huaroc (2018) el clima organizacional es la mezcla de valores, actitudes y creencias de todos los que participan en una organización, lo cual es muy importante el comportamiento de los miembros para lograr un objetivo favorable.

Según Céspedes et al. (2013) también indican que el clima organizacional es el conjunto de particulares elementos de comportamientos de cada individuo en una organización, lo cual se observa que la organización es reflejo de las actitudes que los trabajadores brindan, estas pueden ser satisfactorias o perjudicial para la organización.

Según Quispe, Cruz, y Apaza (2018) exponen que el clima organizacional es un tema de gran interés para muchos profesionales ya que está orientado para las instituciones en general; ya que se basa en las interacciones que tiene los trabajadores con las instituciones en las que desempeñan su labor.

Para Moreira (2016) el clima organizacional tiene mucha relación con el liderazgo que tiene el jefe con sus subordinados con el único objetivo de construir día a día combatividad, y buenas relaciones entre los colaboradores de la organización.

Para Brunet (2011) el clima organizacional puede ser percibido por cualquier persona que se acerque a una institución, pero normalmente para un trabajador que se encuentre dentro de la institución puede ser un poco complicado medir el clima en el que se encuentra ya que está acostumbrado a un ritmo básico de trabajo.

Para Moreira (2016) el clima organizacional en las universidades o instituciones como en cualquier organismo es muy esencial, lo cual los partícipes de estos elementos fundamentales son los docentes y el área administrativa, son ellos los que tienen el deber de mostrar un excelente clima laboral y transmitirlo a los estudiantes y público en general.

Rodríguez, Retamal y Cornejo (Bernal, Pedraza, Sánchez, 2013) señalan que al estudiar el clima organizacional se propicia el mejoramiento continuo del ambiente de trabajo en todas las empresas, puesto que es uno de los elementos determinantes en los procesos organizacionales y las tendencias motivacionales de las personas.

Hellriegel y Slocum (como citó Ávila et al., 2018) refieren una serie de atributos que se puede percibir acerca de una organización y/o subsistemas que se relacionan con sus miembros y ambientes.

Francis (como citó en Loor, 2017) define que el clima organizacional es (como una mezcla delicada de interpretaciones o percepciones, que en una organización hacen las personas de sus trabajos o roles.

Pace (como citó en Loor, 2017) entiende que el (el clima organizacional como un patrón de características organizativas con relación a la calidad del ambiente interno de la institución, el cual es percibido por sus miembros e influye directamente en sus actividades.)

2.2.1.1. Clima institucional

Según Brunet (2011) manifiesta que el clima es grupo de propiedades las cuales pueden describir a organizaciones y distinguir a otras dependiendo de los productos o servicios que cada organización brinde; también se evalúa de acuerdo a la conducta que tengan los trabajadores en productividad dentro de la organización y el tamaño que sea la empresa, lo cual se analiza en base de la rotación, carencia de conocimiento, faltas y tardanzas. Normalmente en la realidad que vivimos mucho de los jefes de las organizaciones de las empresas están dedicados a ver el interés personal y económico, es así que están dejando de lado elementos muy importantes como el desarrollo profesional de cada individuo dentro de la empresa.

Puesto que, el clima puede ser percibida por cualquier persona con el simple hecho de ingresar a una organización y ver como se desenvuelven los trabajadores dentro del lugar, al mismo tiempo cada encargado de área es consciente de que estrategias utiliza para incorporar a cada uno de sus trabajadores.

Además, Brunet (2011) define al clima como un elemento individual el cual indica que el colaborador de la organización pueda cumplir con satisfacción y eficiencia en el desempeño laboral. Pero al mismo tiempo el autor argumenta que como considera un elemento único al clima, este puede traer muchas opiniones personales dependiendo de cada individuo, por ello agrega que es complicado brindar una sola definición ya que la percepción que tenga cada individuo será

diferente a otra, dándose así varias definiciones.

Hodgeths y Atman (como citó en Loor, 2017) plantearon que el clima está referido a las percepciones del personal, con respecto al ambiente interno global de la organización donde se desempeñan las funciones que sirven de fuerza fundamental para influir en la conducta del hombre.

También Brunet (2011) en conclusión indica que el clima, es una percepción de lo que cada individuo visualiza y estas están basadas en el comportamiento de los colaboradores en cada área, donde cada uno visualiza desde la persona que atiende en portería o recepción, dependiendo de cada organización, cuando el individuo analiza lo que ve alrededor saca una conclusión breve de cómo es el clima en esa organización.

Loor (2017) indica que el en el clima todo jefe siempre tiene que influir dando motivaciones al desempeño de cada trabajador de la organización.

2.2.1.2. Tipos de climas institucionales

Según Céspedes et al. (2013) existen 2 tipos de clima

-Tipo Autoritario: Esta se basa en que los colaboradores están condicionados y limitados a realizar solamente tipos de roles que se le indica la organización, lo cual les impide desarrollarse con libertad, muchas veces este tipo de clima no deja que la organización avance ya que solo se les permite realizar los que los encargados les indica, lo ideal sería que cada persona se desenvuelva de manera espontánea sin perder el hilo para que la organización prospere.

a) Autoritario explotador: esta se describe, en el caso de un colegio, que se trabaja solamente con las ordenes que brinda el director, siendo que los docentes y/o el área administrativa solamente cumpla con las indicaciones brindadas por la cabeza de la institución educativa, es así que en realidad este jefe no confía en sus docentes y limita a las capacidades de conocimiento de cada trabajador lo cual en muchos casos las instituciones fracasan ya que no tiene motivación hacia su equipo de trabajo.

b) Autoritario paternalista: Se habla de una institución educativa, este tipo de clima se refiere a que el trabajador es de ambiente saludable, estructurado y sobre todo estable, es así que el director de la institución normalmente toma todas las decisiones pero siempre busca la participación de los docentes para que se pueda trabajar en equipo, pero esto no quiere decir que cada colaborador puede hacer lo que desee, lo que se indica es que este tipo de autoridad premia y sanciona de acuerdo al tipo de desempeño que tenga el empleador.

- Tipo participativo. En este tipo de clima es más dinámico la cual se toma mucho en cuenta a todos los colaboradores haciendo participe de opiniones, ya que la formación que se les brinda es muy eficiente fortaleciendo la confianza y el desempeño del docente realizando logros y metas con satisfacción.

a) Participativo consultivo: Es aquí donde se trabaja con confianza y comunicación entre el director y todos los colaboradores de la institución, siendo así que las metas que cumplan y las equivocaciones que se puedan dar sirven como experiencia para una motivación personal, es así que con mayor fluidez cumplen los objetivos trazados.

b) Participativo en grupo: Esta determinado que en este tipo de clima está basado en la plena confianza que tiene el director con todos los profesores, teniendo una excelente comunicación con los docentes, siendo esta una buena opción para el crecimiento estructural de la institución y por supuesto obteniendo un excelente clima laboral entre todos los que son partícipes en esta institución.

2.2.1.3. Componentes del clima organizacional

Según Brunet (2011) concluye que cada empleador ve la forma en la que trabaja, ellos normalmente realizan sus actividades de acuerdo a los objetivos que la organización les traza, también sobre los comportamientos que tienen cada uno, es

así que se puede percibir el clima; por otro lado el clima organizacional es una evaluación de percepción que se da a los trabajadores estas pueden ser las actitudes personales, psicológicas y los valores que pueden tener, cuando un empleador tiene una mala actitud el rendimiento del clima organizacional baja ya que se hace notar por los otros trabajadores; por ellos el jefe de recursos humanos debe de ser consciente en el momento de elegir a su colaborador y al mismo tiempo en que este sea constantemente de capacitarlos para que el clima organizacional no baje.

2.2.1.4. Características del clima organizacional

Según Quispe et al. (2018) para los autores el clima organizacional está formado de muchas características de una organización, los cuales son las características personales, de alguna u otra manera cada persona forma su personalidad de acuerdo al ambiente en el que se encuentre, esto se separa en los tamaños, estilo de liderazgos y modos de comunicación.

Así mismo; el autor concluyó las siguientes características:

- El clima es una configuración particular de variables situacionales.
- Sus elementos constitutivos pueden variar, aunque el clima puede seguir siendo el mismo.

- El clima tiene una connotación de continuidad, pero no de forma permanente como la cultura, por lo tanto, puede cambiar después de una intervención particular.

- El clima está determinado en su mayor parte por las características, las actitudes, las aptitudes, las expectativas de otras personas, por las realidades sociológicas y culturales de la organización.

- El clima es exterior al individuo quien, por el contrario, puede sentirse como un agente que contribuye a su compromiso.

-El clima es distinto a la tarea, de tal forma que se pueden observar diferentes climas en los individuos que efectúan una misma tarea.

-El clima está basado en las características de la realidad externa tal como las percibe el observador o el actor. -Pueden ser difícil describirlo con palabras, aunque sus resultados pueden identificarse fácilmente.

-Tiene consecuencias del comportamiento.

-Es un determinante directo del comportamiento porque actúa sobre las actitudes y expectativas que son determinadas directas del comportamiento.

De modo que, todas estas características forman parte del clima organizacional, incluyendo al comportamiento de cada persona, estos elementos hacen que la organización se caracterice de tal manera tenga un crecimiento bueno.

2.2.1.5. El clima organizacional y la relación del desempeño docente

Según Limpe (2016) en su perspectiva indica que un buen desempeño del docente puede realizar un buen clima organizacional puesto que ambos elementos van de la mano, ya que estos desempeños pueden generar una retribución los cuales generan estímulos con mayor capacidad, gracias a ello generan un.

Si, es verdad que es bueno obtener una retribución, aunque para muchos docentes no es fácil conseguirlo por muchos motivos, uno de ellos existe una probabilidad que puede ser las emociones que pueden tener en torno a su trabajo y sus compañeros; pero a pesar de ello ponen todo el esfuerzo para conseguirlo, ya que es un beneficio adicional.

Según Limpe (2016) Cuando el desempeño del docente es bueno dentro del salón de clases como fuera de este, quiere decir que es bueno en calidad de persona ya que tiene una ética intachable y los valores adecuados para poder brindar una buena enseñanza, no solamente a los alumnos si no a la vez da un

buen ejemplo a sus compañeros de trabajo, este excelente docente va hacer un modelo de persona y a la vez ejemplo de profesional para sus compañeros de trabajo; pero este gran desempeño se puede conseguir con todos los docentes, realizando talleres de motivación, aprendizajes y responsabilidades, para poder obtener un clima organizacional muy bueno.

Maslow (como se citó en Limpe, 2016) sugiere (que el clima organizacional dentro de una institución educativa se mide a través de actitudes y conductas personales que tienen que empleador, es así como está determinado en grupos del ambiente interno, por ello el clima organizacional lo puede observar cualquier persona y/o estudiante, es por ello para tener un buen crecimiento de como institución, muchos subordinados sobornan la conducta y producción).

2.2.1.6. Dimensiones del clima organizacional

Halpin y Crofts (como se citó en Quispe et al. 2018)

1. Desempeño
2. Obstáculos
3. Confianza

a) Desempeño. Esta dimensión mide la implicación personal del personal docente en su trabajo.

b) Obstáculos. Esta dimensión se apoya en el sentimiento que tiene el personal docente de estar enterrado bajo tareas rutinarias e inútiles por parte de su director.

c) Confianza. Esta dimensión se refiere a los esfuerzos que hace el director para motivar al personal docente.

Por ello, el desempeño personal que tenga el docente es muy importante, aunque puedan existir obstáculos por parte del director o jefe de área, además las personas estamos en capacidad de poder tener cordialidad nunca debe de faltar el

respeto hacia un compañero, también es de gran importancia el desarrollo profesional que tenga cada individuo mostrando mayor conocimiento obteniendo confianza y respeto hacia su persona.

2.2.2. Imagen institucional

Según Chaves (2010) indica que la imagen institucional es un proyecto de la identidad institucional, ya que la imagen es un objetivo donde se visualiza públicamente la identidad.

Según Díaz, Nuñez y Caseres (2018) indican que la Imagen Institucional es el detalle principal, siendo así la percepción que tiene el cliente de la institución.

Según Apolo, Murillo y García (2014) indican que la imagen institucional es el grupo de habilidades esenciales que resalta y caracteriza a la institución de la competencia.

Para Chaves (2010) También dice que la imagen institucional se puede observar desde afuera, ya que los comportamientos se forman desde adentro ya sea de forma individual o de forma grupal, todo ello se forma en la misma institución.

Según Pintado (2013) Indica que la imagen institucional es una de las piezas fundamentales para la institución, siendo así que esta va a depender de como el público o el consumidor se dé cuenta de cómo es y de cómo trabaja la institución.

Según Díaz et al. (2018) Indican que la imagen institucional está basada en la suma de los elementos de las imágenes observadas de todas las personas que son partícipes de trabajar en esa institución.

Según Pintado (2013) define que la imagen institucional es una exhibición de pensamientos que forma cada persona sobre una institución.

Según Chaves (2010) añade que la imagen institucional involucra al “super yo” donde el principal elemento es la conducta que tiene cada colaborador dentro de la institución y de cómo la muestra ante los demás, es así que los mensajes emitidos pueden ser de forma espontaneo, pero a la vez decisiva para la imagen institucional.

Según Díaz et al. (2018) indican que, para lograr una agradable imagen institucional, los colaboradores de la institución tienen que realizar bien sus funciones, brindando un buen trato a los usuarios ya sean trabajadores de la misma empresa o de lado externo, ya que será así el público consumidor quien tenga un buen concepto sobre la imagen institucional del centro de labores.

Según Jiménez y Rodríguez (2007) indican que la imagen institucional es un conjunto de elementos muy importantes que están compenetrados y basados a una marca o institución.

2.2.2.1. Imagen

Según Capriotti (2013) indica que la imagen se forma de un conjunto de cualidades básicas, estas características tienen consecuentes unas a las otras y es por ello que el individuo solamente observando puede llegar a una conclusión.

Según Jiménez y Rodríguez (2007) consideran que la imagen permite entender a la organización, a la vez ordena los elementos que proceden de diversas fuentes, lo que se tiene una idea común sobre la organización.

Sanz de la Tejada (como citó en Jiménez y Rodríguez, 2007) piensa que la imagen es (“el conjunto de representaciones mentales, tanto afectivas como racionales, que un individuo o un grupo de individuos asocian a una marca concreta de un producto dado; representación que es el resultado de las experiencias, creencias, actitudes, sentimientos e informaciones que dicho grupo de individuos asocia a la marca en cuestión”)

Aaker (como citó en Jiménez y Rodríguez, 2007) considera que la imagen es (“el modo en que la marca es percibida por los consumidores”)

Según Jiménez y Rodríguez (2007) considera que la imagen es un resultado de un procedimiento que sale de la mente y le da significado a los elementos que se relacionan en una percepción donde incluye el nombre, los símbolos y las acciones

y se llega a la conclusión de cómo es la organización.

Santesmases (como citó en Jiménez y Rodríguez, 2007) considera que la imagen (“refleja las percepciones actuales que tiene el consumidor sobre la marca”)

Kotler y Keller (como citó en Jiménez y Rodríguez, 2007) establecen que la imagen es (“la manera como el público percibe a la empresa o a sus productos”)

Pizollante ("como se citó en Apolo et al. 2014) piensa que (“La IMAGEN se construye sobre REALIDADES estratégicamente comunicadas. Los principios, las normas y valores de la empresa, su trayectoria y el comportamiento de su personal, modelan lo que se ha llamado la CULTURA CORPORATIVA. Forma de ser y hacer empresa que constituye la IDENTIDAD CORPORATIVA y que al ser proyectada crea un fenómeno de opinión pública denominado IMAGEN”)

Según Jiménez y Rodríguez (2007) consideran que la imagen forma parte de un conjunto de representaciones de experiencias, actitudes, sentimientos, creencias y datos que se han obtenido de la percepción de la organización.

2.2.2.2. Tipos de imagen

Capriotti (2013) nombra tres tipos de imagen:

- a) La Imagen-Ficción
- b) La Imagen-Icono
- c) La imagen-Actitud

1. La Imagen-Ficción: Como su propio nombre lo dice es un suceso ficticio de un manejo de la realidad, está considerada como una imagen que puede ocultar la realidad mostrando una diferente a la conveniencia del sujeto interesado.

Por ello, la imagen ficción es una mentira de la realidad, pero en el caso de la imagen corporativa no es ficción ya que una persona puede ver la imagen de la empresa y ella no sabrá identificar si en realidad está observando percepción real.

La Imagen-Icono: Esta imagen se basa en los iconos ya que son elementos que identifican a la institución (incluyendo el nombre), estos pueden ser el logotipo, la tipografía institucional y los colores que se utilizan para identificar a la institución realizando un diseño gráfico visual y ambiental para ser identificado.

Es así que, la imagen icono se basa de dos elementos principales, el emisor y el receptor; el emisor es la persona que se encarga de realizar el diseño gráfico por la cual la empresa va hacer identificada; por otro lado, se encuentra el receptor, es quien va a realizar la interpretación del diseño, esta puede ser analizada a su manera de forma positiva o negativa de acuerdo de cómo se ha realizado el diseño.

2. La Imagen-Actitud: Se refiere que es la imagen que ya está analizada por el sujeto y ya tiene una idea clara de cómo es la institución.

Siendo así, que la imagen actitud ya está formada en la conciencia del receptor ya tiene una percepción concreta de lo que es la institución y es cuando el individuo toma decisiones en ser participe o no de la institución.

2.2.2.3. Niveles de imagen

Según Capriotti (2013) consideran que es muy importante destacar a los diferentes públicos que tiene la institución ya que se puede considerar que tienen niveles imagen.

2.2.2.4. La imagen institucional y la relación de la identidad institucional

Según Chaves (2010) señala que la identidad institucional es un conjunto de cualidades particulares que se desarrolla dentro de la misma institución, de igual manera que se desarrolla la identidad personal del sujeto trabajador.

Según Questa (2014) Indica que la relación que tiene la imagen institucional con una institución educativa se determina mediante el desempeño laboral y área administrativa, y son los padres de familia y alumnos quien perciben la calidad de imagen institucional.

Según Chaves (2010) Indica que la identidad institucional es el que afronta la figura que se da internamente, para así poder mostrar al exterior buenos comportamientos que dan en la institución.

Según Questa (2014) dice que para poder tener una buena imagen institucional en una institución educativa se necesita un buen desempeño del docente brindando enseñanzas con dinámicas, materiales creativos, entre otros, es así que los alumnos tendrán un buen concepto sobre la imagen de la institución.

Según Chaves (2010) dice que la identidad institucional no solo debe ser visto como un mandato que los jefes dan, sino que debe de ser visto como un proceso de poder describir cómo es la institución y unificar ideas

Según Capriotti (2013) nos dice que la imagen institucional tiene un gran vínculo con la identidad institucional ya que cada individuo es libre de dar su opinión verbal a las personas que éste crea conveniente y de la manera que sea apropiada según él, pues si este sujeto forma parte de la organización pudo observar y llegar a su propia conclusión de cómo es que él se identifica con la institución.

2.2.2.5. Procesos de formación de la imagen institucional

Capriotti (2013) según el autor se puede utilizar de muchas maneras las habilidades para poder obtener información sobre la imagen de una institución, pero esta ocasión el autor menciona tres:

- a) Tipos de información obtenida por los públicos
- b) Estrategias de obtención de la información
- c) Las fuentes de información de los públicos

1. Tipos de información obtenida por los públicos: Esta información es aquella que se ha recopilado des acuerdo a la experiencia personal que ha tenido el individuo con la institución.

2. Estrategias de obtención de la información: Esta estrategia de obtener la información sobre la imagen institucional se basa en que el sujeto indaga sobre la organización y saca sus propias conclusiones.

3. Las fuentes de información de los públicos: Esta fuente de información está basada en los medios masivos, relaciones interpersonales y la experiencia personal con la empresa.

2.2.2.6. Dimensiones

Identidad: Es un conjunto de características con la cual te sientes cómodo con la organización.

Eficiencia: Se refiere al proceso productivo de la institución y la capacidad de los docentes para la enseñanza a los alumnos.

Metas: son tomas de decisiones las cuales son productivas y cuando se cumple se siente satisfecho como persona.

2.3. Definición de términos básicos

a) Organización

Para Limpe (2016) indica que las organizaciones es un plan esquematizado para poder tener objetivos las cuales podemos cumplir y sean metas logradas.

b) Comunicación

Para Chaves (2010) indica que la comunicación mezcla un mensaje enviado y un mensaje recibido, ya sea el receptor un individuo o un grupo de individuos, estos reproducen el mensaje.

c) Imagen

Para Pertusa (2010) Es una base muy importante en las relaciones que tenemos con otras personas ya que recibimos casi toda la información del mundo por medio de nuestro sentido que es la vista; es más se ha llegado a decir que una imagen vale más que mil palabras, por ello la imagen es esencial en la vida diaria.

d) Comportamiento

Para Rivas (2010) El comportamiento es la muestra de cómo es que actúa el ser humano

e) Cultura Organizacional

Para Gan y Berdel (2011) los autores indican de la cultura organizacional se basa a un conjunto de normas y valores que tiene la empresa para que los empleadores respeten y la organización siempre salga a flote.

f) Sociedad

Para Bunge (2008) el autor indica que se entiende como un estilo armado por cuatros subsistemas: económico, cultural, político y biológico, base a esto la combinación de los intereses que cada persona tiene si fuese materia o de pensamientos.

g) Valores

Para Garcia y Ximenez (2009) Concluyó que “los valores son cualidades irreductibles captados por los sentimientos puros del ser humano”

h) Institución

Para Landoni (2015) Es un conjunto de organismos de procesos económicos que se encuentran en el mercado, pueden ser privadas o estatales.

i) Ética

Para Platón (como se citó en Chávez, 2014) piensa que:

a) La ética es la ciencia que estudia la bondad y la maldad en la conducta humana; es la ciencia que estudia los valores morales.

b) La ética es la ciencia que estudia los actos humanos.

c) La ética es la ciencia que estudia los actos dirigidos a un fin último.

j) Educación

Para García, García y Ruiz (2009) los autores indican que la educación es la transformación de volverse persona racional disfrutando logros que va cumpliendo en el transcurrir de la vida.

k) Respeto

Para Schrott (2015) Indica que el respeto es la puerta a la entrada y la salida más grande la persona puede tener para poder sobre salir.

l) Percepción

Para Cabrera (2014) señala que la percepción es un análisis de lo que el ser humano puede ver y analizarlo inmediatamente.

m) Clima laboral

Para Gan y Triginé (2012) los autores indican que es una estructura muy importante dentro de una empresa limitando a los colaboradores a cumplir ciertas normas de trabajo y convivencia para que se integren con conocimiento de buenos líderes y jefes.

n) Liderazgo

Para Tracy (2015) concluyó que “el liderazgo es la capacidad de provocar un rendimiento extraordinario en gente normal y corriente” (p. 2)

o) Confianza

Para Rodríguez y Rodríguez (2007) los autores indican que la confianza está asociada a los elementos que tiene cada persona de competencia, consistencia, responsabilidad, juego limpio, generosidad amabilidad entre otros valores.

p) Oportunidad

Para Lavagna (2015) el autor considera que la oportunidad es la unión de un espacio y un periodo temporal apropiada para cumplir un objetivo.

q) Competencia Profesional

Para Ayuso (2007) el autor indica que la competencia profesional es un grupo de tareas por la cual los trabajadores cumplen con objetivos para una mejora diaria y sobresalir de otros compañeros.

r) Motivación laboral

Para Napolitano (2018) indica que la motivación laboral es una manifestación de las razones las cuales hacen que una persona realice determinadas acciones.

s) Comportamiento organizacional

Para Robbins (como se citó en Alles, 2013) se concluyó que (el comportamiento organizacional se ocupa del estudio de lo que la gente hace en una organización y cómo repercute esa conducta en el desempeño de esta)

t) Calidad

Para Miranda, Chamorro y Rubio (2012) Es el conjunto de características positivas o negativas que brinda un servicio y/o producto.

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

El clima organizacional si influye en la imagen Institucional de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas – SMP 2020.

3.1.2. Hipótesis específicas

El desempeño influye de manera significativa en la imagen Institucional de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas – SMP 2020.

Los obstáculos influyen de manera significativa en la imagen Institucional de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas – SMP 2020.

La confianza influye de manera significativa en la imagen Institucional de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas – SMP 2020.

3.2. Variables de estudio.

3.2.1. Definición conceptual

V1: Clima Organizacional

Kikert y Gibson (como citó Carrillo, 2016) concluyó que (el clima organizacional se refiere al ambiente que se vive en las organizaciones, así como descripción de estas, y la percepción social que tienen los empleados sobre diversos elementos de las mismas.)

V2: Imagen Institucional

Pintado (2013) El autor dice que la imagen institucional es uno de los factores que se considera muy importante en el interior de las organizaciones, pero que muchas veces no la cuidan como se debería, siendo así la causa de una deterioración y una baja aceptación del público.

3.2.2. Definición operacional:

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
CLIMA ORGANIZACIONAL	Desempeño	Cualidad Ingresos Crecimiento personal
	Obstáculos	Materiales Creatividad Rutina
	Confianza	Oportunidad Motivación Comunicación
IMAGEN INSTITUCIONAL	Identidad	Compromiso de la Institución Respeto por las normas Orgullo institucional
	Eficiencia	Conocimiento Docente Calificado Disposición para ayudar a su colega
	Metas	Estudiantes preparados para la universidad Satisfacción laboral Habilidades de aprender

3.3. Tipo y nivel de la investigación

La presente investigación es de tipo descriptivo, tiene una relación Asociativa; de nivel Básico Correlacional porque se estudió dos Variables, Imagen Institucional y Clima Organizacional; lo cual una de las variables depende de la otra.

Hernández (2014) concluyó lo siguiente:

El enfoque cuantitativo (que representa, como dijimos, un conjunto de procesos) es esencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se mide las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones respecto de la o las hipótesis (p.4)

3.4. Diseño de la investigación

La investigación es No experimental transversal.

Hernández (2014) indica que la investigación transversal se recoge datos en un solo momento y la investigación no dura mucho tiempo.

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

En la presente investigación, la población está formada por 100 colaboradores los cuales 13 son personal administrativo y 87 docentes de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas - SMP 2020.

Lepkowski (como citó en Hernández, 2014) indica que la población (es el conjunto

de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones)

3.5.2. Muestra

$$n = \frac{1,96^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 100}{0,05^2 \times (100-1) + 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

Probabilidad a favor= 50

probabilidad en contra= 50

Nivel de confianza= 95%

Población= 100

Error= 0.05

MUESTRA= 80

La muestra elegida para la investigación será un aproximado de 80 personas, las cuales serán docentes y trabajadores del área administrativa.

Hernández (2014) El Autor indica que la muestra es un grupo pequeño de la población a quien emos elegido para la investigación.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Para poder realizar la recolección de datos con una encuesta se le pedirá Autorización al director de la Institución Nacional José María Arguedas, para que nos facilite el acercamiento con los docentes; para ello utilizaremos la escala de Likert, las cuales se utilizaran 5 alternativas de respuesta:

- Totalmente de acuerdo 5

- De acuerdo 4
- Indeciso 3
- En desacuerdo 2
- Totalmente en desacuerdo 1

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Cuando la encuesta este formulada se aplicará el instrumento de recolección de datos a través de la escala de Likert que demostrará la influencia del clima organizacional en la imagen institucional; esta herramienta de medición permite calificar las respuestas con: Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indeciso, de acuerdo, totalmente de acuerdo

3.7. Métodos de análisis de datos.

Se utiliza el programa SPSS

3.8. Aspectos éticos.

El presente trabajo se considera el aspecto ético ya que se respeta los derechos humanos y los valores esenciales de cada persona; donde la investigación se realizó con previo consentimiento de los participantes con los debidos permisos autorizados, respetando la confidencialidad de la información, a la vez se aplicó los protocolos establecidos por las normas APA para realizar una buena estructura de investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados Descriptivos

Tabla 1:

¿Usted cree que tiene cualidades de enseñanza hacia los alumnos?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	2	2,0	2,0	2,0
	De acuerdo	36	36,0	36,0	38,0
	Totalmente de acuerdo	62	62,0	62,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

Fuente: propia

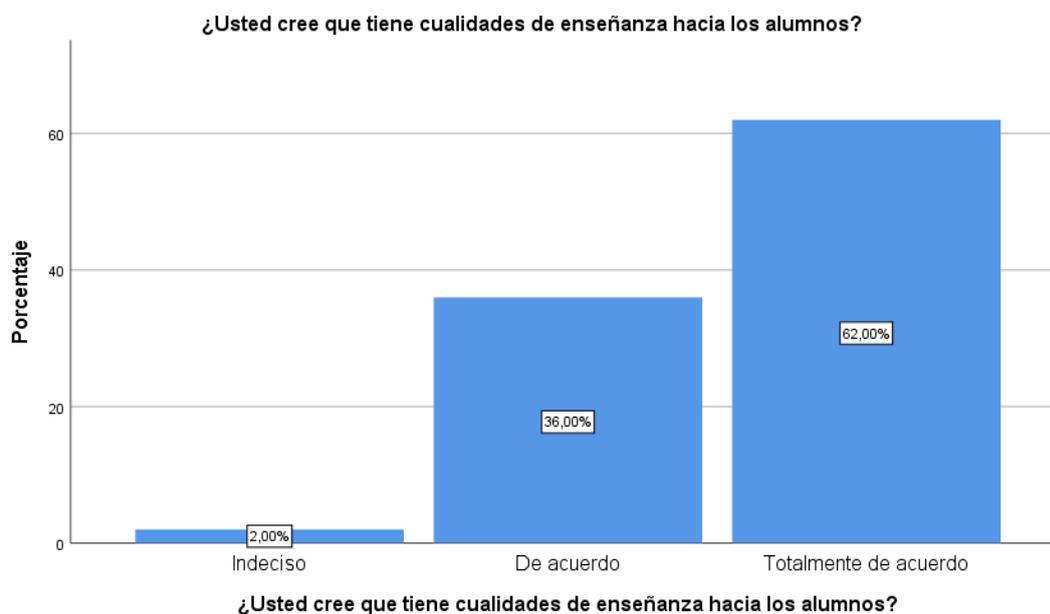


Figura 1. ¿Usted cree que tiene cualidades de enseñanza para alumnos?

Fuente: Propia

Interpretación:

Las respuestas que se observan en la tabla, nos indican que el 62% de encuestados se encuentran de totalmente de acuerdo que, creen que si tienen cualidades de enseñanza hacia los alumnos. Así mismo, el 36% se encuentran de acuerdo y solo el 2% indica estar muy indeciso.

Tabla 2:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	11,0	11,0	11,0
	En desacuerdo	15	15,0	15,0	26,0
	Indeciso	17	17,0	17,0	43,0
	De acuerdo	25	25,0	25,0	68,0
	Totalmente de acuerdo	32	32,0	32,0	100,0
	Total		100	100,0	100,0

Fuente: Propia



Figura 2. ¿Usted cree que los ingresos económicos sea un factor importante para desempeñarse como docente?

Fuente: Propia

Interpretación:

Las respuestas que se observan en la tabla, nos indican que el 32% de encuestados se encuentran totalmente de acuerdo que, creen que los ingresos económicos es un factor importante para el desempeño como docente. Así mismo, el 25% se encuentran de acuerdo, el 17% señalan que se encuentran indecisos, el 15% indican que se encuentran en desacuerdo y el 11% señalan que se encuentran totalmente en desacuerdo.

Tabla 3:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,0	1,0	1,0
	Indeciso	1	1,0	1,0	2,0
	De acuerdo	21	21,0	21,0	23,0
	Totalmente de acuerdo	77	77,0	77,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Propia

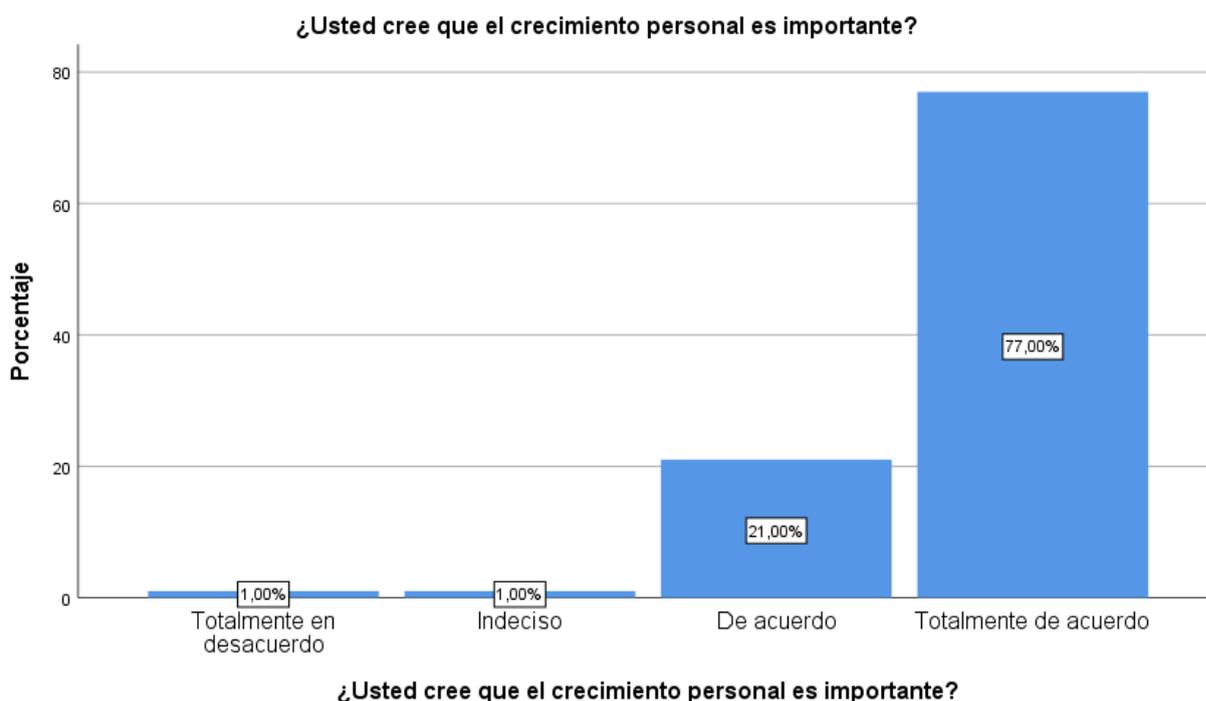


Figura 3. ¿Usted cree que el crecimiento personal es importante?

Fuente: Propia

Interpretación:

Las respuestas que se observan en la tabla, nos indican que el 77% de encuestados se encuentran totalmente de acuerdo que, creen que el crecimiento personal es importante. Así mismo, el 21% se encuentran de acuerdo, el 1% señalan que se encuentran indecisos y a la vez el 1% indican que se encuentran totalmente en desacuerdo.

Tabla 4:

¿Usted cree que por falta de materiales no pueda desempeñarse bien un docente?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	26	26,0	26,0	26,0
	En desacuerdo	14	14,0	14,0	40,0
	Indeciso	26	26,0	26,0	66,0
	De acuerdo	19	19,0	19,0	85,0
	Totalmente de acuerdo	15	15,0	15,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Propia



Figura 4. ¿Usted cree que por falta de materiales no pueda desempeñarse bien un docente?

Fuente: Propia

Interpretación:

Las respuestas que se observan en la tabla, nos indican que el 15% de encuestados se encuentran totalmente de acuerdo que, creen que por falta de materiales no puedan desempeñarse bien como docentes. Así mismo, el 19% se encuentran de acuerdo, el 25% señalan que se encuentran indecisos, el 14% indican que se encuentran en desacuerdo y el 25% señalan que se encuentran totalmente en desacuerdo.

Tabla 5:

¿Usted cree que por falta de creatividad no pueda desempeñarse bien un docente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	15	15,0	15,0	15,0
	En desacuerdo	13	13,0	13,0	28,0
	Indeciso	23	23,0	23,0	51,0
	De acuerdo	21	21,0	21,0	72,0
	Totalmente de acuerdo	28	28,0	28,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Propia

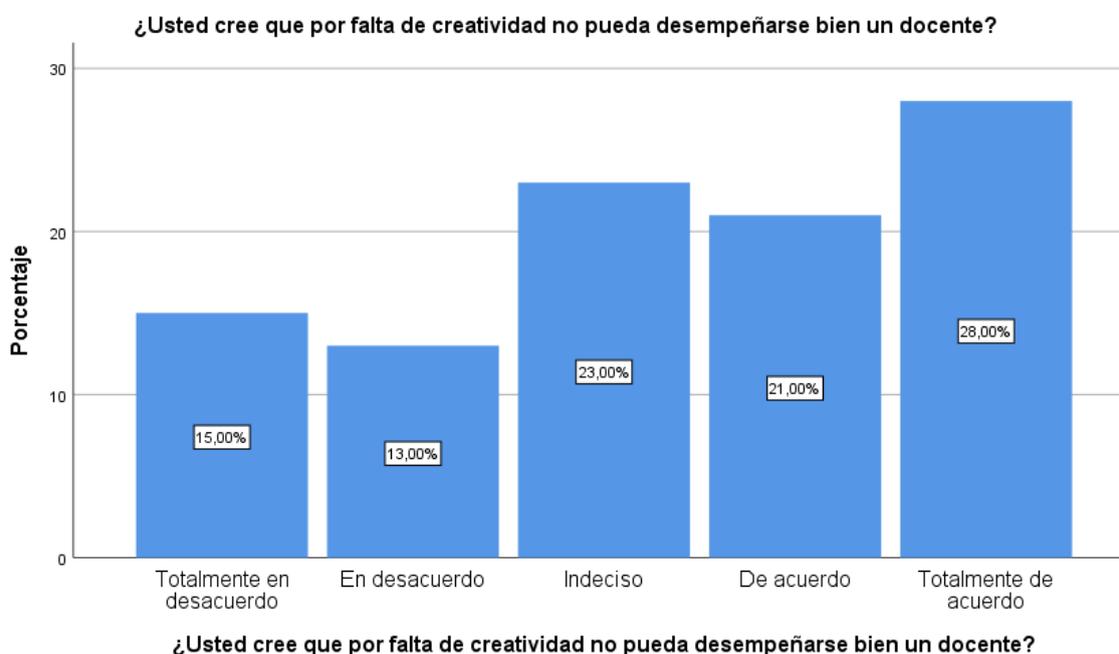


Figura 5. ¿Usted cree que por falta de creatividad no pueda desempeñarse bien un docente?

Fuente: Propia

Interpretación:

Las respuestas que se observan en la tabla, nos indican que el 28% de encuestados se encuentran de totalmente de acuerdo que, creen que por falta de creatividad no puedan desempeñarse bien como docentes. Así mismo, el 21% se encuentran de acuerdo, el 23% señalan que se encuentran indecisos, el 13% indican que se encuentran en desacuerdo y el 15% señalan que se encuentran en desacuerdo.

Tabla 6:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	50	50,0	50,0	50,0
	En desacuerdo	17	17,0	17,0	67,0
	Indeciso	17	17,0	17,0	84,0
	De acuerdo	11	11,0	11,0	95,0
	Totalmente de acuerdo	5	5,0	5,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

Fuente: Propia

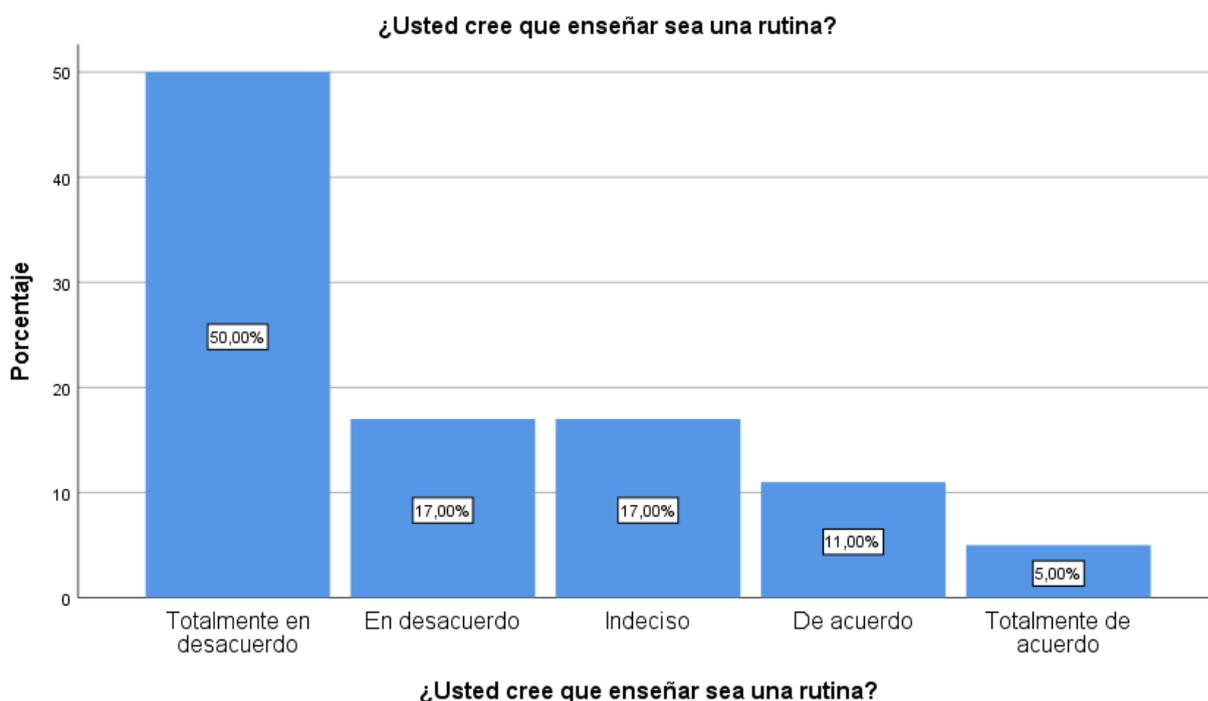


Figura 6. ¿Usted cree que enseñar sea una rutina?

Fuente: Propia

Interpretación:

Las respuestas que se observan en la tabla, nos indican que el 5% de encuestados se encuentran totalmente de acuerdo que, creen que enseñar sea una rutina. Así mismo, el 11% se encuentran de acuerdo, el 17% señalan que se encuentran indecisos, el 17% indican que se encuentran en desacuerdo y el 50% señalan que se encuentran totalmente en desacuerdo.

Tabla 7:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	4,0	4,0	4,0
	En desacuerdo	15	15,0	15,0	19,0
	Indeciso	29	29,0	29,0	48,0
	De acuerdo	31	31,0	31,0	79,0
	Totalmente de acuerdo	21	21,0	21,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Propia

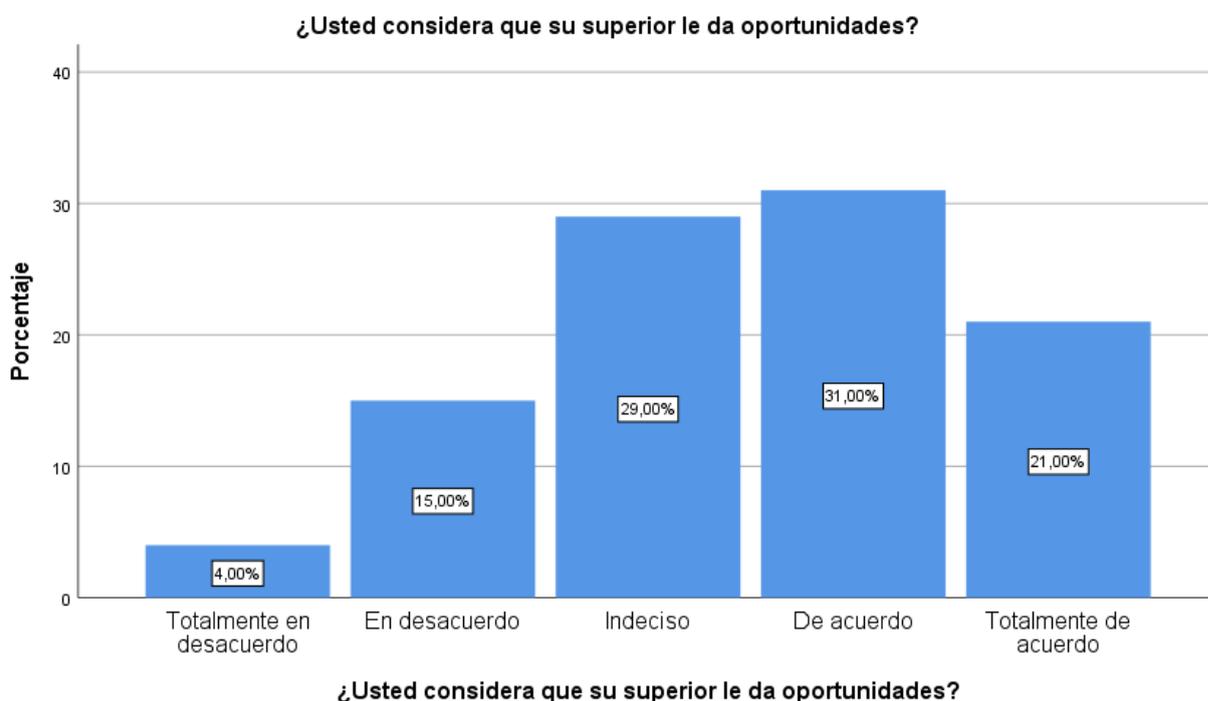


Figura 7. ¿Usted considera que su superior le da oportunidades?

Fuente: Propia

Interpretación:

Las respuestas que se observan en la tabla, nos indican que el 21% de encuestados se encuentran totalmente de acuerdo que, consideran que su superior le da oportunidades. Así mismo, el 31% se encuentran de acuerdo, el 29% señalan que se encuentran indecisos, el 17% indican que se encuentran en desacuerdo y el 50% señalan que se encuentran totalmente en desacuerdo.

Tabla 8:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	9,0	9,0	9,0
	En desacuerdo	13	13,0	13,0	22,0
	Indeciso	29	29,0	29,0	51,0
	De acuerdo	30	30,0	30,0	81,0
	Totalmente de acuerdo	19	19,0	19,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Propia

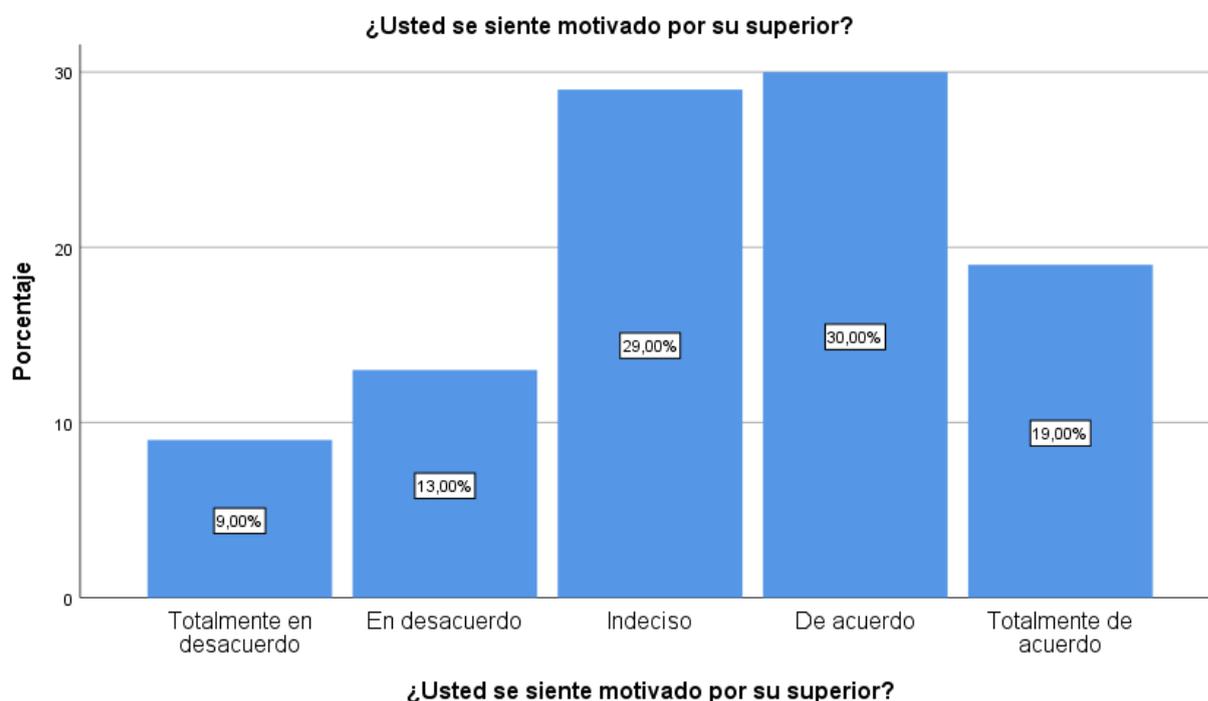


Figura 8. ¿Usted se siente motivado por su superior?

Fuente: Propia

Interpretación:

Las respuestas que se observan en la tabla, nos indican que el 19% de encuestados se encuentran totalmente de acuerdo que, se sienten motivados por su superior. Así mismo, el 30% se encuentran de acuerdo, el 29% señalan que se encuentran indecisos, el 13% indican que se encuentran en desacuerdo y el 9% señalan que se encuentran totalmente en desacuerdo.

Tabla 9:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,0	1,0	1,0
	En desacuerdo	5	5,0	5,0	6,0
	Indeciso	25	25,0	25,0	31,0
	De acuerdo	41	41,0	41,0	72,0
	Totalmente de acuerdo	28	28,0	28,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Propia

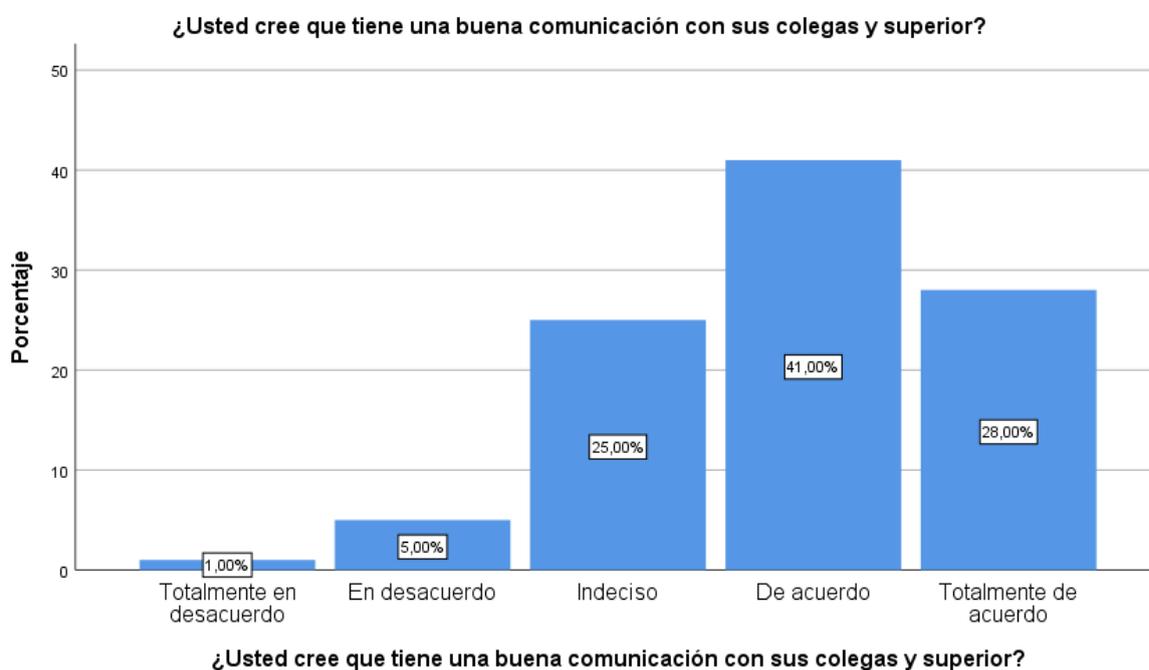


Figura 8. ¿Cree usted tiene una buena comunicación con sus colegas y superior?

Fuente: Propia

Interpretación:

Las respuestas que se observan en la tabla, nos indican que el 28% de encuestados se encuentran totalmente de acuerdo que, creen que tienen una buena comunicación con sus colegas y superior. Así mismo, el 41% se encuentran de acuerdo, el 25% señalan que se encuentran indecisos, el 5% indican que se encuentran en desacuerdo y el 1% señalan que se encuentran totalmente en desacuerdo.

Tabla 10:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,0	1,0	1,0
	En desacuerdo	1	1,0	1,0	2,0
	Indeciso	7	7,0	7,0	9,0
	De acuerdo	44	44,0	44,0	53,0
	Totalmente de acuerdo	47	47,0	47,0	100,0
	Total		100	100,0	100,0

Fuente: Propia

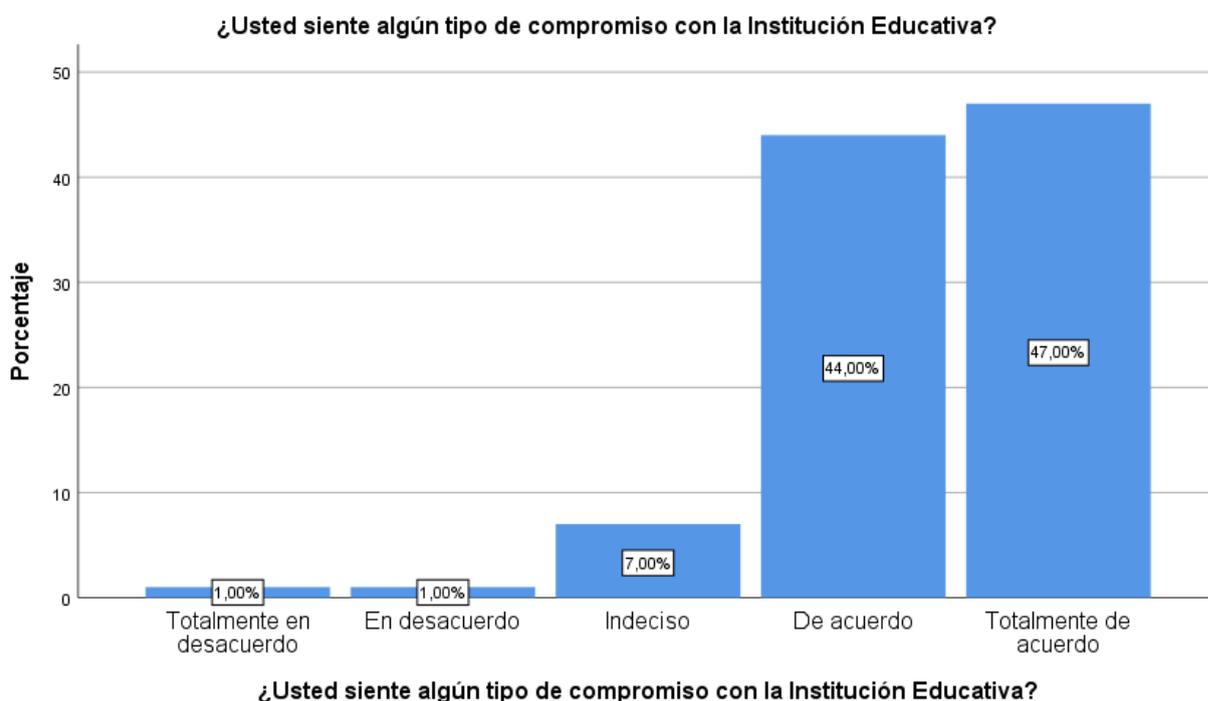


Figura 10. ¿Usted siente algún tipo de compromiso con la Institución Educativa?

Fuente: Propia

Interpretación:

Las respuestas que se observan en la tabla, nos indican que el 47% de encuestados se encuentran totalmente de acuerdo que, sienten algún tipo de compromiso con la Institución Educativa. Así mismo, el 44% se encuentran de acuerdo, el 7% señalan que se encuentran indecisos, el 1% indican que se encuentran en desacuerdo y el 1% señalan que se encuentran totalmente en desacuerdo.

Tabla 11:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	2	2,0	2,0	2,0
	De acuerdo	33	33,0	33,0	35,0
	Totalmente de acuerdo	65	65,0	65,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Propia

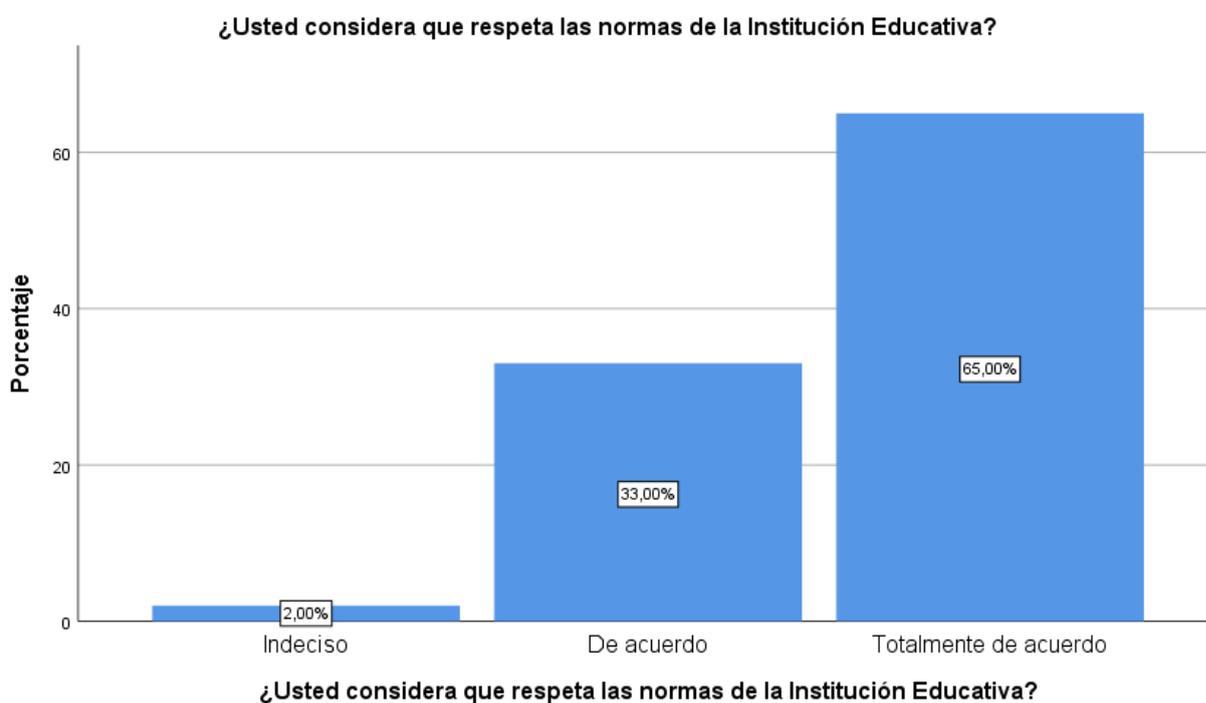


Figura 11. ¿Usted considera que respeta las normas de la Institución Educativa?

Fuente: Propia

Interpretación:

Las respuestas que se observan en la tabla, nos indican que el 65% de encuestados se encuentran totalmente de acuerdo que, consideran que respetan las normas de la Institución Educativa. Así mismo, el 33% se encuentran de acuerdo y el 2% señalan que se encuentran indecisos.

Tabla 12:

¿Usted se siente orgulloso de la Institución Educativa en la que trabaja?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	14	14,0	14,0	14,0
	De acuerdo	39	39,0	39,0	53,0
	Totalmente de acuerdo	47	47,0	47,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Propia

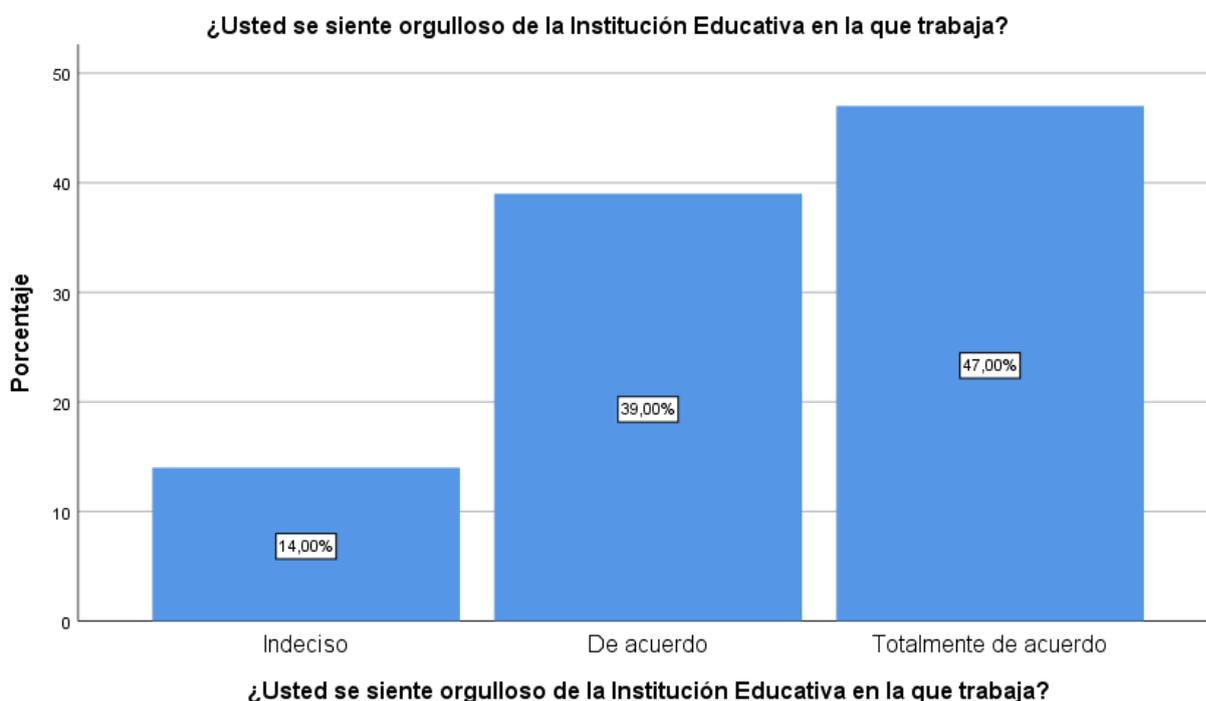


Figura 12. ¿Usted se siente orgulloso de la Institución Educativa en la que trabaja?

Fuente: Propia

Interpretación:

Las respuestas que se observan en la tabla, nos indican que el 47% de encuestados se encuentran totalmente de acuerdo que, se sienten orgullosos de la Institución Educativa en la que trabaja. Así mismo, el 39% se encuentran de acuerdo y el 14% señalan que se encuentran indecisos.

Tabla 13:

¿Usted cree que tiene conocimientos para realizar su labor de docente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	3	3,0	3,0	3,0
	De acuerdo	26	26,0	26,0	29,0
	Totalmente de acuerdo	71	71,0	71,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Propia



Figura 13. ¿Usted cree que tiene conocimientos para realizar su labor de docente?

Fuente: Propia

Interpretación:

Las respuestas que se observan en la tabla, nos indican que el 71% de encuestados se encuentran totalmente de acuerdo que, creen que tienen conocimientos para realizar su labor de docente. Así mismo, el 25% se encuentran de acuerdo y el 3% señalan que se encuentran indecisos.

Tabla 14:

¿Usted cree que los docentes están calificados para enseñar a los alumnos?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,0	1,0	1,0
	En desacuerdo	1	1,0	1,0	2,0
	Indeciso	14	14,0	14,0	16,0
	De acuerdo	56	56,0	56,0	72,0
	Totalmente de acuerdo	28	28,0	28,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

Fuente: Propia

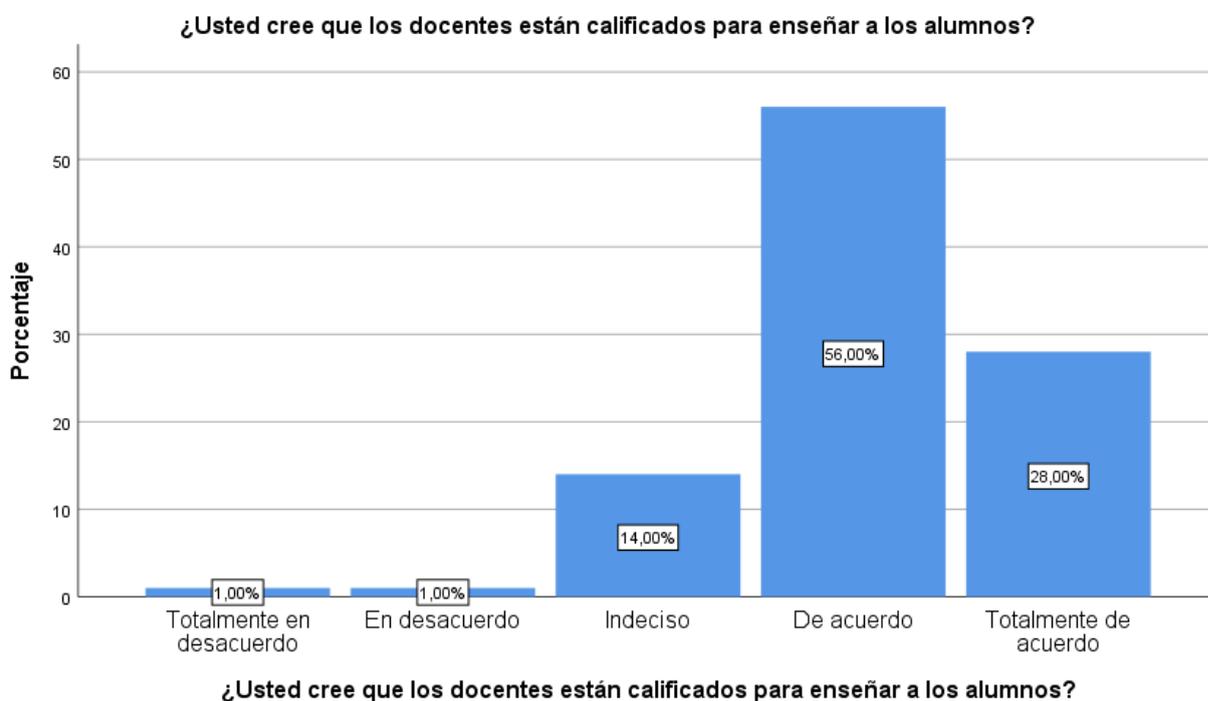


Figura 14. ¿Usted cree que los docentes están calificados para enseñar a los alumnos?

Fuente: Propia

Interpretación:

Las respuestas que se observan en la tabla, nos indican que el 28% de encuestados se encuentran totalmente de acuerdo que, creen que los docentes están calificados para enseñar a los alumnos. Así mismo, el 56% se encuentran de acuerdo, el 14% señalan que se encuentran indecisos, el 1% indican que se encuentran en desacuerdo y el 1% señalan que se encuentran totalmente en desacuerdo.

Tabla 15:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,0	1,0	1,0
	En desacuerdo	2	2,0	2,0	3,0
	Indeciso	6	6,0	6,0	9,0
	De acuerdo	48	48,0	48,0	57,0
	Totalmente de acuerdo	43	43,0	43,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Propia

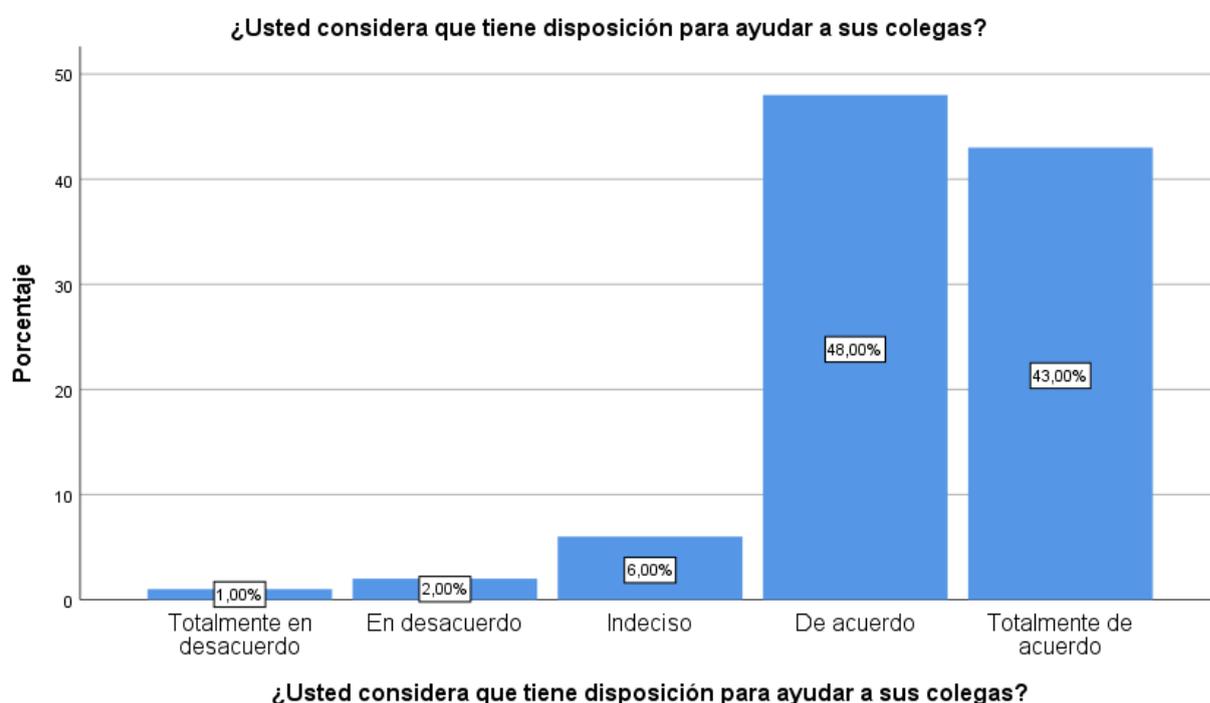


Figura 15. ¿Usted considera que tiene disposición para ayudar a sus colegas?

Fuente: Propia

Interpretación:

Las respuestas que se observan en la tabla, nos indican que el 43% de encuestados se encuentran totalmente de acuerdo que, consideran que tienen disposición para ayudar a sus colegas. Así mismo, el 48% se encuentran de acuerdo, el 6% señalan que se encuentran indecisos, el 2% indican que se encuentran en desacuerdo y el 1% señalan que se encuentran totalmente en desacuerdo.

Tabla 16:

¿Usted considera que los alumnos al terminar la secundaria están listos para el ingreso a la universidad?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	8,0	8,0	8,0
	En desacuerdo	9	9,0	9,0	17,0
	Indeciso	30	30,0	30,0	47,0
	De acuerdo	41	41,0	41,0	88,0
	Totalmente de acuerdo	12	12,0	12,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

Fuente: Propia

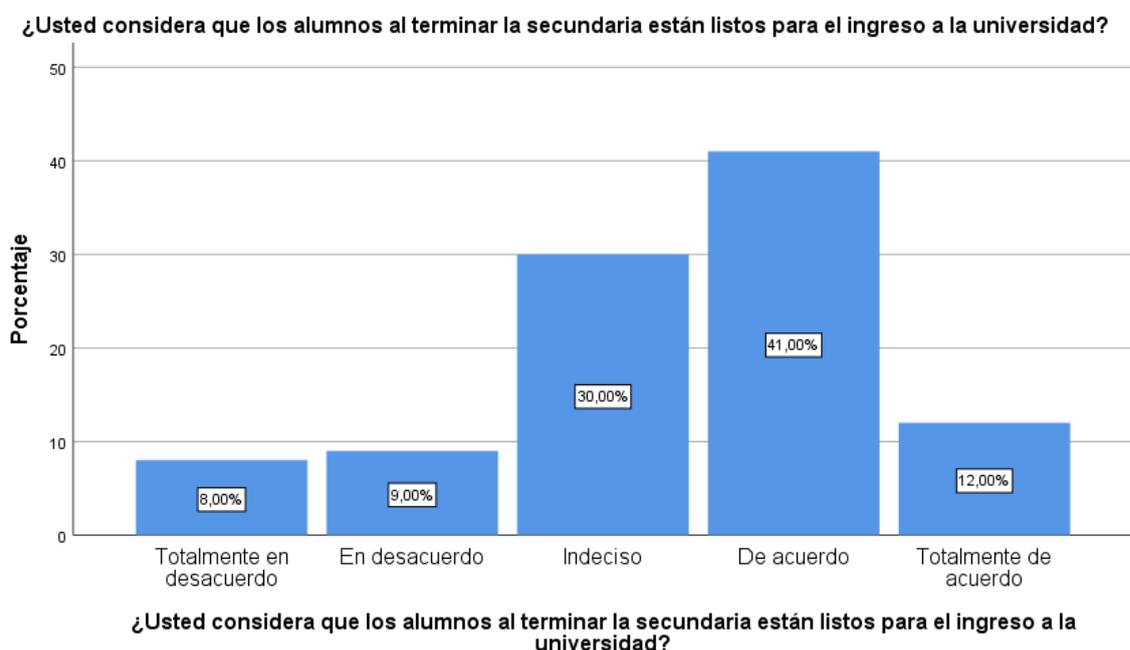


Figura 16. ¿Usted considera que los alumnos al terminar la secundaria están listos para el ingreso a la universidad?

Fuente: Propia

Interpretación:

Las respuestas que se observan en la tabla, nos indican que el 12% de encuestados se encuentran totalmente de acuerdo que, consideran que los alumnos al terminar la secundaria están listos para el ingreso a la universidad. Así mismo, el 41% se encuentran de acuerdo, el 30% señalan que se encuentran indecisos, el 9% indican que se encuentran en desacuerdo y el 8% señalan que se encuentran totalmente en desacuerdo.

Tabla 17:

¿Usted se encuentra satisfecho con las enseñanzas que les brindan a los alumnos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,0	1,0	1,0
	En desacuerdo	1	1,0	1,0	2,0
	Indeciso	17	17,0	17,0	19,0
	De acuerdo	50	50,0	50,0	69,0
	Totalmente de acuerdo	31	31,0	31,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

Fuente: Propia

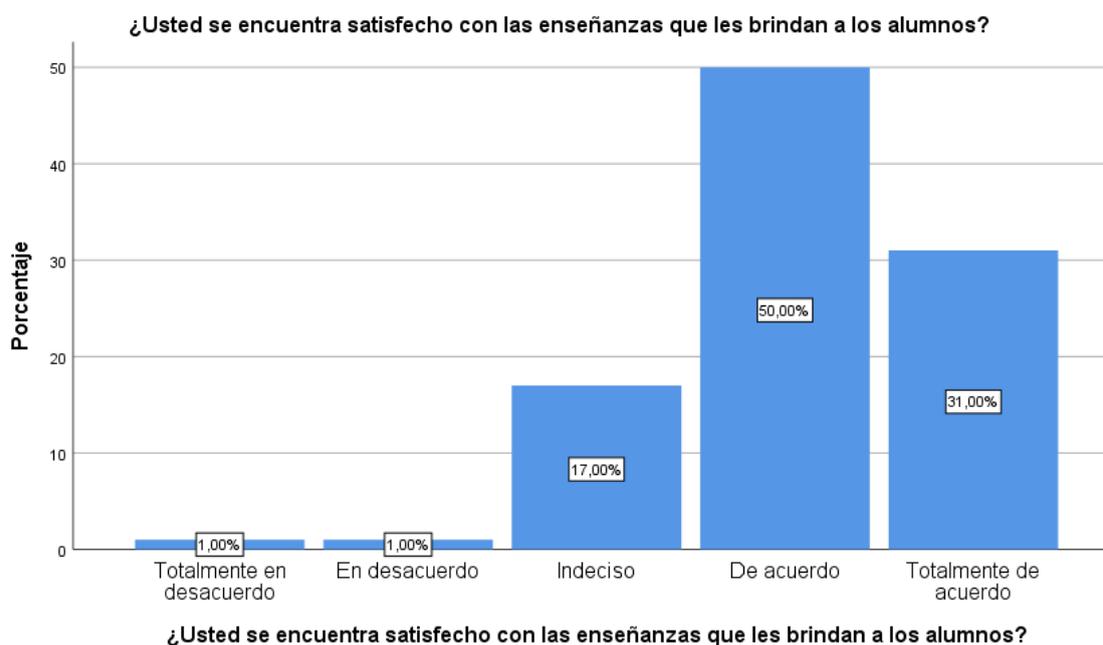


Figura 17. ¿Usted se encuentra satisfecho con las enseñanzas que les brindan a los alumnos?

Fuente: Propia

Interpretación:

Las respuestas que se observan en la tabla, nos indican que el 31% de encuestados se encuentran totalmente de acuerdo que, se encuentran satisfechos con las enseñanzas que les brindan a los alumnos. Así mismo, el 41% se encuentran de acuerdo, el 30% señalan que se encuentran indecisos, el 9% indican que se encuentran en desacuerdo y el 8% señalan que se encuentran totalmente en desacuerdo.

Tabla 18:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	2	2,0	2,0	2,0
	De acuerdo	24	24,0	24,0	26,0
	Totalmente de acuerdo	74	74,0	74,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Propia

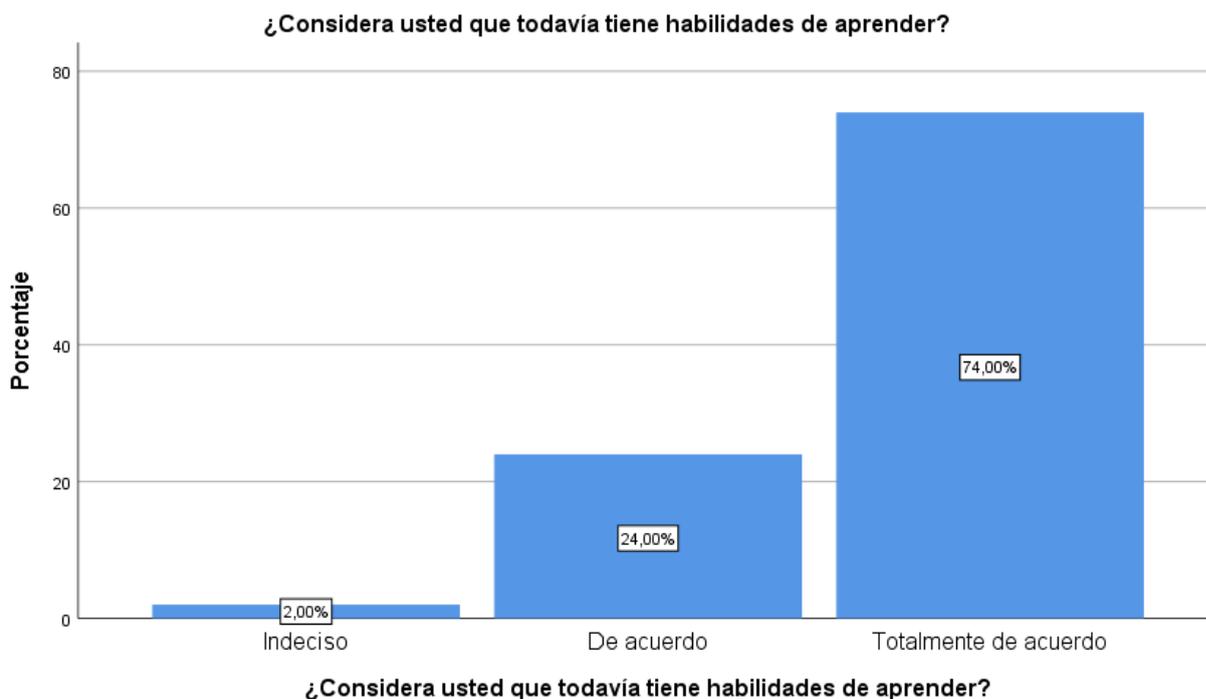


Figura 18. ¿Considera usted que todavía tiene habilidades de aprender?

Fuente: Propia

Interpretación:

Las respuestas que se observan en la tabla, nos indican que el 74% de encuestados se encuentran totalmente de acuerdo que, consideran que todavía tiene habilidades de aprender. Así mismo, el 24% se encuentran de acuerdo y el 2% señalan que se encuentran indecisos.

4.2. Resultados Inferenciales

Hipótesis General.

H0: El Clima organizacional no influye en la imagen institucional de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas – SMP 2020

H1: El Clima organizacional si influye en la imagen institucional de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas – SMP 2020.

Tabla 19.

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,093	100	,032
Imagen Institucional	,103	100	,010

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla 20.

Correlaciones				
			Clima Organizacional	Imagen Institucional
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,352**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Imagen Institucional	Coefficiente de correlación	,352**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Se observa en la tabla 20 que, el coeficiente Rho de Spearman es 0,352 y de acuerdo al baremo de estimación de correlación de Spearman existe una correlación baja positiva entre la variable clima organizacional y la variable imagen institucional. Debido a la significancia encontrada de 0,000, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0), se concluye que el clima organizacional si influye en la imagen institucional de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas – SMP 2020

Tabla 21.

Correlaciones				
		Imagen Institucional Desempeño		
Rho de Spearman	Imagen Institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,244*
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	100	100
	Desempeño	Coefficiente de correlación	,244*	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	100	100

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

Se observa en la tabla 21 que, el coeficiente Rho de Spearman es de 0,244 y de acuerdo al baremo de estimación de correlación de Spearman existe una correlación positiva entre la variable Imagen Institucional y la dimensión Desempeño. Debido a la significancia encontrada 0,015, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0), se concluye que el desempeño si influye en la imagen institucional de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas – SMP 2020

Tabla 22.

Correlaciones				
		Imagen Institucional Obstaculos		
Rho de Spearman	Imagen Institucional	Coefficiente de correlación	1,000	-,069
		Sig. (bilateral)	.	,493
		N	100	100
	Obstáculos	Coefficiente de correlación	-,069	1,000
		Sig. (bilateral)	,493	.
		N	100	100

Se observa en la tabla 22 que, el coeficiente Rho de Spearman es -0,069 y de acuerdo al baremo de estimación de correlación de Spearman existe una correlación negativa moderada entre la variable Imagen Institucional y la dimensión Obstáculos. Debido a la significancia encontrada 0,493, se acepta la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis alterna (H1), se concluye que los obstáculos no influyen en la imagen institucional de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas – SMP 2020

Tabla 23.

			Correlaciones	
			Imagen Institucional	Confianza
Rho de Spearman	Imagen Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,533**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Confianza	Coeficiente de correlación	,533**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Se observa en la tabla 23 que, el coeficiente Rho de Spearman es 0,533 y de acuerdo al baremo de estimación de correlación de Spearman existe una correlación moderada positiva entre la variable Imagen Institucional y la dimensión Confianza. Debido a la significancia encontrada 0,000, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0), se concluye que la confianza si influye en la imagen institucional de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas – SMP 2020.

V. DISCUSIÓN

5.1. Análisis de discusión de resultados

El presente trabajo tiene como objetivo general determinar la influencia que tiene el clima organizacional en la imagen Institucional de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas – SMP 2020. A continuación, se discuten los resultados obtenidos de la investigación:

Según el objetivo general se obtuvo como resultado que, si existe una influencia significativa bilateral a un 0,000 menos que 0,050, donde se acepta la hipótesis alterna (H1) y se niega la hipótesis nula, es decir que existe correlación entre las variables de Clima Organizacional e Imagen Institucional.

Bustinza, N. y Ccoscco, J. (2017). Para la contrastación de los resultados en su tesis lleva como título, *El impacto de la comunicación interna en el clima organizacional en los empleados administrativos de la Municipalidad distrital de Yanahuara Arequipa – 2017*. Indica que se logró conocer las debilidades que tiene la Municipalidad Distrital de Yanahuara siendo así que el principal problema son las presiones que tiene los colaboradores administrativos, lo cual el tipo de clima organizacional que sobresale en esta institución es el autoritarismo. Así mismo, el área de recursos humanos no procede activamente a una mejora del clima organizacional, por lo que se asemeja a mi investigación ya que el clima organizacional se encuentra deteriorado por la mala comunicación interna que tiene la Municipalidad distrital de Yanahuara.

García, A. Trujillo, P. (2015). Para la contrastación de los resultados en su tesis lleva como título, *Relación entre el clima organizacional e imagen institucional de la clínica “San Pablo” sede Huaraz – 2012*. (tesis de pregrado). Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz – Perú. Indica que si existe una relación significativa entre el clima organizacional con la imagen institucional de la clínica San Pablo Huaraz, donde se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). EN la que se concluyó que si existe una correlación significativa de (0,000). Así mismo, esta investigación se asemeja a mi proyecto ya

que si existe una relación significativa entre el clima organizacional con la imagen institucional de la Clínica San Pablo Huaraz.

Camino, S. (2017). Para la contrastación de los resultados en su tesis lleva como título, *Relación entre el uso de la comunicación no verbal del alcalde de Los Olivos durante la campaña "Inauguraciones de parques" (marzo - junio) y la imagen corporativa de la Municipalidad Distrital de Los Olivos en los ciudadanos de la Urb. El Trébol (I etapa) del distrito de Los Olivos, Lima, 2017*, indica que, si existe una correlación entre las variables comunicación no verbal e imagen corporativa, por lo que se acepta la hipótesis alterna (H1) y se niega la hipótesis nula (H0), por lo que efectivamente esta investigación se tiene similitud a mi proyecto ya que la comunicación no verbal influye considerablemente en la imagen corporativa de la Municipalidad de Los Olivos.

Dávila, J. (2018), Para la contrastación de los resultados en su tesis lleva como título, *Relación entre el clima organizacional y la imagen corporativa en el personal administrativo de una universidad privada de Ate Vitarte, 2018*, indica que el clima organizacional tiene una relación significativa con la imagen institucional en el personal administrativo de la Universidad Cesar Vallejo sede Ate Vitarte, 2018, donde se acepta la hipótesis alterna (H1) y se niega la hipótesis nula (H0). Se concluyó que si existe una correlación significativa (0.000). Por lo que considero que esta investigación se asemeja a mi proyecto ya que el clima organizacional tiene relación significativa con la imagen corporativa en el personal administrativo de la Universidad Cesar Vallejo.

Betancourt, L. (2015) Para la contrastación de los resultados en su tesis lleva como título, *La comunicación organizacional y la imagen corporativa del diario "El Heladero" de la ciudad de Ambato en el año 2013*. Indica que la comunicación organizacional tiene relación con la imagen institucional la con imagen corporativa del Diario "El Heladero", ya que se acepta la hipótesis alterna (H1) y se niega la hipótesis nula (H0); por ello, esta investigación tiene similitud con mi trabajo ya que la comunicación organizacional tiene relación con la imagen corporativa del Diario "El Heladero" y en mi investigación el clima organizacional si influye en la imagen

institucional

Carrillo, I. (2014) Para la contrastación de los resultados en su tesis lleva como título, *La Imagen Institucional y el posicionamiento interno de la marca Facultad de Ciencias e Ingeniería en Alimentos (FCIAL) de la Universidad Técnica de Ambato*. Indica que se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la Hipótesis alterna (H1) aceptando que la adecuada gestión de Imagen Institucional si permite mejorar el posicionamiento interno de la marca Facultad de Ciencias e Ingeniería de Alimentos, la cual si existe una correlación significativa de (0,000); por ello tiene similitud en mi investigación ya que la imagen institucional si permite la mejora del posicionamiento interno de la marca Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos.

Hidalgo, S. (2015) Para la contrastación de los resultados en su tesis lleva como título, *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Publica Metropolitana de Transportes de Pasajeros de Quito*. En este trabajo indica que el Clima Organizacional influye en la satisfacción Laboral de los colaboradores de la Empresa Metropolitana de Transporte de Pasajeros de Quito, aceptando la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0), por ellos considero que este trabajo tiene similitud con mi investigación ya que la variable independiente Clima Organizacional si influye de la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Empresa Metropolitana de Transporte de Pasajeros de Quito.

Reinoso, P. (2016) Para la contrastación de los resultados en su tesis lleva como título, *La comunicación Institucional y la imagen corporativa en el GADM Santiago de Píllaro*. En este trabajo indica que la comunicación Institucional si incide en la Identidad Corporativa en el GADM Santiago de Píllaro, aceptando la hipótesis alterna (H1) y niega la hipótesis nula (H0); por ello considero que tiene una similitud en mi investigación ya que la comunicación Institucional si influye en la Imagen corporativa en el GADM de Santiago de Píllaro

Villafuerte, G. (2017) Para la contrastación de los resultados en su tesis lleva como título, *Comunicación institucional e imagen corporativa de la compañía de seguros*

Sweaden de la ciudad de Ambato. En esta investigación tuvo como resultado que la comunicación institucional es necesaria para la gestión de la imagen corporativa de la Compañía de Seguros Sweaden, lo cual se niega la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1), la cual si existe una correlación significativa de (0,009); por ello considero que tiene similitud ya que la comunicación institucional influye en la imagen corporativa de la Compañía de Seguros Sweaden.

VI. CONCLUSIONES

Al finalizar el análisis de los resultados de la investigación se pudo demostrar estadísticamente la validez de las hipótesis, la cual se determinó que el clima organizacional influye significativamente en la imagen institucional de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas SMP- 2020. Donde se utilizó Rho de Spearman y como resultado se obtuvo 0,000, donde se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Se determinó que existe una influencia significativa entre el desempeño y la imagen institucional de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas SMP- 2020. Según el coeficiente Rho de Spearman es de 0,015, la cual existe un grado de correlación significativa, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula.

Se determinó que no existe una influencia significativa entre los obstáculos y la imagen institucional de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas SMP- 2020. Según el coeficiente Rho de Spearman es de 0,493, la cual se acepta la hipótesis nula y se niega la hipótesis alterna.

Se determinó que existe una influencia significativa entre la confianza y la imagen institucional de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas SMP- 2020. Según el coeficiente Rho de Spearman es de 0,000, la cual existe un grado de correlación significativa, donde, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

Según los resultados obtenidos se sugiere lo siguiente:

Se sugiere realizar talleres de motivación personal, con la intención de mejorar la comunicación y el liderazgo que tienen todos los colaboradores de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas, para que el clima organizacional tenga resultados positivos y pueda mejorar la imagen institucional.

También se propone que el superior de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas coordine mejor su tiempo para poder atender a los docentes o colaboradores del área administrativa que tengan alguna inquietud; así poder resolver con tranquilidad las dudas que tengan, para poder desarrollar mejor sus labores.

Así mismo, se sugiere que el superior de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas motive e inculque con ejemplos dados, por él mismo, compromisos y respeto por las normas de la Institución educativa, así mostrará seguridad ante ellos y será un modelo a seguir.

Dentro del clima Organizacional se propone que el superior felicite los logros obtenidos de los colaboradores de la Institución, logrando la motivación y por consiguiente un buen desempeño laboral, así se obtendrá mejores resultados por parte de los trabajadores.

También se recomienda realizar capacitaciones para los colaboradores y poder tener una mejor formación laboral y personal, donde el objetivo sea formarlos con la capacidad de colaboración y ayuda mutua, así puedan apoyarse entre ellos y mejore el clima organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alles, M. (2013) Comportamiento organizacional: Como lograr un cambio cultural a través de la gestión de competencias. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=4ZdfAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=cultura+organizacional+definicion&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwih14yZoOLnAhWQGbkGHWOBB4UQ6AEIZDAH>

Ayuso, F. (2007) Las competencias de las competencias profesionales; sanidad y formación profesional. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=LPtJI-61m-8C&pg=PA25&dq=%EF%83%BC%09Competencia+Profesional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjx56WEnOLnAhXNGbkGHe_YAhMQ6AEISDAE

Apolo, D., Murillo, H. y García G. (2014) *Comunicación 360: herramientas para la gestión de comunicación interna e identidad*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/268520543_Presentacion_de_libro_Comunicacion_360_herramientas_para_la_gestion_de_comunicacion_interna_e_identidad

Ávila, E., Gutiérrez, K., Huaroc, R. (2018) *Percepción del Clima Organizacional en los docentes*. Huancayo, Perú. "MARSANTS GRAFICAS-JV"

Bernal, I., Pedraza, N. y Sánchez, M. (2014, agosto, 01) *El clima Organizacional su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico*. Estudios Gerenciales. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314001624>

Betancourt, L. (2015) *La comunicación organizacional y la imagen corporativa del diario "El Heladero" de la ciudad de Ambato en el año 2013*. (tesis de pregrado). Universidad técnica de Ambato, Ambato – Ecuador.

Bunge, M. (2008) *Filosofía y Sociedad*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=ftUz1u_deh8C&printsec=frontcover&dq=sociedad&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjC9IKZqeLnAhU-F7kGHfhnDXMQ6AEIKDAA

Bustanza, N. y Ccoscco, J. (2017). *El impacto de la comunicación interna en el clima organizacional en los empleados administrativos de la Municipalidad distrital de Yanahuara Arequipa – 2017*. (tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa – Perú.

Brunet, L. (2011) *El clima del trabajo en las organizaciones; Definiciones, diagnóstico y consecuencias*. México, México: Trillas

Cabrera, L. (2014) *Percepción y Geopolítica en la Relación Chile – Perú: Desde el Acta de ejecución hasta la demanda en la Haya*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=snOTAwAAQBAJ&pg=PT18&dq=percepci%C3%B3n&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj6zKGm_uHnAhWIGbkGHZIKB_w4FBDrATAGe_gQIARAv#v=onepage&q=percepci%C3%B3n&f=false

Camino, S. (2017). *Relación entre el uso de la comunicación no verbal del alcalde de Los Olivos durante la campaña “Inauguraciones de parques” (marzo - junio) y la imagen corporativa de la Municipalidad Distrital de Los Olivos en los ciudadanos de la Urb. El Trébol (I etapa) del distrito de Los Olivos, Lima, 2017*. (tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú.

Carrillo, I. (2014) *La Imagen Institucional y el posicionamiento interno de la marca Facultad de Ciencias e Ingeniería en Alimentos (FCIAL) de la Universidad Técnica de Ambato*. (tesis de pregrado). Universidad técnica de Ambato, Ambato – Ecuador.

Carrillo, M. (2016) *Clima Organizacional en instituciones de Salud de Guanajuato*. Recuperado de

<http://www.remai.ipn.mx/index.php/REMAI/article/view/31>

Capriotti, P. (2013) Planificación estratégica de la imagen corporativa. Recuperado de http://www.bidireccional.net/Blog/PEIC_4ed.pdf

Céspedes, E., De la Cruz, F. y Sarmiento, D. (2013) *Clima Organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas*. Ica, Perú: El Duende.

Chávez, P. (2014) *Ética*. Recuperado de

<https://books.google.com.pe/books?id=2puEBgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=%C3%A9tica&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjl6a3d8-HnAhXMGbkGHeNMBro4ChDrATACegQIARAT#v=onepage&q=%C3%A9tica&f=false>

Chaves, N. (2010). *La imagen corporativa*. Recuperado de <http://www.chistesparadg.com/2016/06/imagen-corporativa.html>

Dávila, J. (2018). “*Relación entre el clima organizacional y la imagen corporativa en el personal administrativo de una universidad privada de Ate Vitarte, 2018*”. (tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú.

Díaz, J., Nuñez L. y Caseres, K. (2018). *Influencia de las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional*. Fides Et Radio. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2071-081X2018000200010&script=sci_arttext&tlng=pt

Gan, F., y Berdel, G. (2011) *Manual de Recursos Humanos*. Recuperado de

<https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&pg=PA47&dq=cultura>

[+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi3_6qLp-LnAhUEZN8KHbHkBgg4MhDoAQgwMAE](#)

García, A. y Trujillo, P. (2015). *Relación entre el clima organizacional e imagen institucional de la clínica “San Pablo” sede Huaraz – 2012*. (tesis de pregrado). Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz – Perú.

García, A. y Ximenez, L. (2009) *Ética y Valores 1*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=rECsSR0qqQAC&pg=PR11&dq=Valores&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwie3f2xeHnAhVGnOAKHfnKAHA4FBD0AQhoMAg>

García, L., García, M. y Ruiz, M (2009) *Claves para la educación: Actores, agentes y escenarios en la sociedad actual*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=Khe8W9tBI6sC&pg=PA38&dq=educacion+definicion&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjw79ewq-LnAhV4GLkGHcJDAFQ4ChDoAQg-MAM>

Gordillo, E. (2013) Agrupamiento escolar y frecuencia de conductas disruptivas en estudiantes de segundo grado de educación secundaria del Callao. Vol.XXII, N° 43 Educación, p 103. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/257656370_Agrupamiento_escolar_y_frecuencia_de_conductas_disruptivas_en_estudiantes_de_segundo_grado_de_educacion_secundaria_del_Callao

Gan, F., y Triginé, J. (2012) *Clima Laboral*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=bSSMoQ-2pwIC&pg=PA284&dq=clima&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj287rbgOLnAhVvCrkGHQIIBrg4FBDrATAFegQIARAp#v=onepage&q=clima&f=false>

Hernández, R. (2014) *Metodología de la investigación*. Recuperado de

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hidalgo, S. (2015) *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Publica Metropolitana de Transportes de Pasajeros de Quito*. (tesis de pregrado). Universidad Central del Ecuador, Quito – Ecuador.

Jimenez, A. y Rodriguez, I. (2007) *Comunicación e imagen corporativa*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=V-r2AwAAQBAJ&pg=PA85&dq=imagen+institucional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjG2-qE9dvnAhVPh-AKHcr0D1U4KBD0AQhgMAg>

Landoni, J. (2015) *Empresario institucional*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=dDlmcgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Institucional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj-tc37_OHnAhXQmuAKHajwAwl4ChDoAQhgMAc

Lavagna, R. (2015) *Construyendo la oportunidad: Como aprender del pasado para pensar en el futuro*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=TIXnBgAAQBAJ&pg=PT470&dq=oportunidad&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwin_cfpmeLnAhVpG7kGHbOVDGA4FBDoAQgvMAE

Limpe, R. (2016) *El clima organizacional y el desempeño del docente*. Cusco, Perú: [s.n., 2016] Wanchang: D' Walt Multiservicios Encuadernación e Impresiones

Loor, T. (2017) *El clima organizacional y su incidencia en la formación profesional de los docentes de las IES de la provincia de Manabí*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6244046.pdf>

- Miranda, F., Chamorro, A. y Rubio, S. (2012) *Introducción a la Gestión de Calidad*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=KYSMQQyQAbYC&pg=PA1&dq=calidad&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiVgJL_ouLnAhXZHLkGHVipDwkQ6AEIMjAB
- Moreira, L. (2016) *Clima Organizacional en la Educación Superior, Ecuador*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5802864.pdf>
- Napolitano, G. (2018) *Motivación en el ámbito laboral: El caso de Procter & Gamble*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=L1rIBQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=motivacion+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiA44PPnuLnAhWqK7kGHXy5A6c4ChDoAQguMAE>
- Pertusa, J. (2010) *Técnicas de análisis de imagen*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=2jxM6PkYQ-8C&pg=PA93&dq=imagen&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi1vJPTid3nAhXbDbkGHe2XCrM4FBD0AQgnMAA#v=onepage&q=imagen&f=false>
- Pintado, M. (2013) *Imagen corporativa: Influencia en la gestión empresarial*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=x98cqeMFA30C&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Schrott, E. (2015) *Respeto*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=LAYgBwAAQBAJ&pg=PA37&dq=Respeto&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjqsNrah-LnAhVNIbkGHXg5AQAQ6AEIYzAH>
- Questa, M. (2014) *Aportes para la gestión de la imagen institucional de los*

centros educativos. Recuperado de
<https://www.redalyc.org/pdf/4436/443643895007.pdf>

Quispe, E., Cruz, S. y Apaza, E. (2018) *Clima Organizacional*. Puno, Perú: [Puno: s.n.], 2018 (Puno: Elmer Impresiones).

Reinoso, P. (2016) *La comunicación Institucional y la imagen corporativa en el GADM Santiago de Píllaro*. (tesis de pregrado). Universidad técnica de Ambato, Ambato – Ecuador.

Rivas, A. (2010) Comportamiento del consumidor. Recuperado de
https://books.google.com.pe/books?id=W6_GJN0PcjUC&printsec=frontcover&dq=comportamiento&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwimmMOg9uHnAhURV N8KHRj4BU84ChDoAQg_MAM

Rodríguez, J. y Rodríguez, M. (2007) *Confianza, Comunicación y pacto de la familia empresaria*. Recuperado de
<https://books.google.com.pe/books?id=RQZZ0fKsjZsC&pg=PA34&dq=confianza&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjHybXTk-LnAhXZLLkGHeuRByg4ChDoAQhYMAY>

Sulca, M. (2018) *Clima organizacional y el desempeño del docente*. Lima, Perú. [s.n.], 2018 (Lima: Camaleón Publicidad e Impresiones).

Tracy, B. (2015) *Liderazgo*. Recuperado de
<https://books.google.com.pe/books?id=3h2MBQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=liderazgo&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi27ly0heLnAhXYIbkGHWkOBsoQ6wEIKTAA#v=onepage&q=liderazgo&f=false>

Trillo, L. y Trillo, S. (2018) *Clima Organizacional y satisfacción laboral del personal*. Ica, Perú. El Duende.

Villafuerte, G. (2017) *Comunicación institucional e imagen corporativa de la*

compañía de seguros Sweaden de la ciudad de Ambato. (tesis de pregrado).
Universidad Técnica de Ambato, Ambato – Ecuador.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>• Problema general ¿Cómo influye el clima organizacional en la imagen institucional de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas – SMP 2020?</p> <p>• Problemas específicos ¿Cómo influye el desempeño en la</p>	<p>• Objetivo General Determinar la influencia que tiene el clima organizacional en la imagen institucional de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas – SMP 2020.</p> <p>• Objetivos específicos Determinar la influencia del</p>	<p>• Hipótesis General Determinar la influencia que tiene el clima organizacional en la imagen institucional de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas – SMP 2020.</p> <p>• Hipótesis Específicos El desempeño influye de manera significativa en la imagen Institucional de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas – SMP 2020.</p>	<p>Variable 1 Clima Organizacional Dimensiones: Desempeño Obstáculos Confianza</p> <p>Variable 2 Imagen Institucional Dimensiones: Identidad</p>	<p>-Cualidad -Ingresos -Crecimiento personal -Materiales -Creatividad -Rutina -Oportunidad -Motivación -Comunicación</p> <p>-Compromiso de la Institución -Respeto por las normas</p>	<p>Tipo de Investigación Descriptivo- Cuantitativo- Correlacional</p> <p>Diseño No Experimental Transversal</p> <p>Población Conformada por 100 Colaboradores, entre ellos son 13 en el área administrativa y 87</p>

<p>imagen Institucional de la institución Educativa Nacional José María Arguedas – SMP 2020</p> <p>¿Cómo influye los obstáculos en el la imagen Institucional en la Institución Educativa Nacional José María Arguedas – SMP 2020?</p>	<p>desempeño en la imagen Institucional de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas – SMP 2020</p> <p>Determinar la influencia de los obstáculos en la imagen institucional de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas – SMP 2020</p>	<p>Los obstáculos influyen de manera significativa en la imagen Institucional de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas – SMP 2020</p> <p>La confianza influye de manera significativa en la imagen Institucional de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas – SMP 2020</p>	<p>Eficacia Metas</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Orgullo institucional -Conocimiento -Docente Calificado -Disposición para ayudar a sus colegas -Estudiantes preparados para la universidad -Satisfacción laboral -Habilidades de aprender 	<p>docentes de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas</p> <p>Muestra Probabilidad a favor= 50 probabilidad en contra= 50 Nivel de confianza= 95% Población= 100 Error= 0.05 MUESTRA= 80</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p> <p>Técnicas de análisis de datos Se empleará el</p>
--	--	--	---------------------------	--	--

<p>¿Cómo influye la confianza en la imagen Institucional de la institución Educativa Nacional José María Arguedas – SMP 2020?</p>	<p>Determinar la influencia de confianza en la imagen Institucional de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas – SMP 2020</p>				<p>Software para Análisis de Datos Estadísticos SPSS</p> <p>Para la prueba de hipótesis: Se utilizará estadísticos de correlación de datos paramétricos r de Pearson.</p>
---	---	--	--	--	---

Anexo 2: Matriz de operacionalización

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
CLIMA ORGANIZACIONAL	Desempeño	Cualidad	1
		Ingresos	2
		Crecimiento personal	3
	Obstáculos	Materiales	4
		Creatividad	5
		Rutina	6
	Confianza	Oportunidad	7
		Motivación	8
		Comunicación	9
IMAGEN INSTITUCIONAL	Identidad	Compromiso de la Institución	10
		Respeto por las normas	11
		Orgullo institucional	12
	Eficiencia	Conocimiento	13
		Docente Calificado	14
		Disposición para ayudar a su colega	15
	Metas	Estudiantes preparados para la	16
		universidad	17
		Satisfacción laboral	G18
Habilidades de aprender			

Anexo 3: Instrumentos

Encuesta a docentes y colaboradores del área administrativa de ambos sexos con respecto al clima organizacional en la imagen institucional de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas – SMP 2020.

CUESTIONARIO

Edad:

Sexo : M F

Estimado participante, a continuación, le presento un cuestionario relacionado sobre las “Influencia del Clima Organizacional en la Imagen Institucional de la Institución Educativa Nacional José María Arguedas – SMP 2020”, su respuesta es sumamente importante; por ello debe leerlo en forma detallada y, luego, marcar una de las cinco alternativas.

RESPONDA A LAS SIGUIENTES PREGUNTAS SEGÚN SU CRITERIO, MARQUE CON UNA “X” EN LA ALTERNATIVA QUE CORRESPONDA:

Totalmente en desacuerdo (T.D.)	En desacuerdo E.D.	Indeciso (N.N.)	De acuerdo (D.A.)	Totalmente de acuerdo (T.A.)
01	02	03	04	05

Nº	VARIABLES / DIMENSIONES	Totalmente en desacuerdo (01)	En desacuerdo (02)	Indeciso (03)	De acuerdo (04)	Totalme nte de acuerdo (05)
CLIMA ORGANIZACIONAL (V1)						
Desempeño (X-1)						
1	¿Usted cree que tiene cualidades de enseñanza hacia los alumnos?					
2	¿Usted cree que los ingresos económicos sea un factor importante para el desempeño como docente?					
3	¿Usted cree que el crecimiento personal es importante?					
Obstáculos (X-2)						
4	¿Usted cree que por falta de materiales no pueda desempeñarse bien un docente?					
5	¿Usted cree que por falta de creatividad no pueda desempeñarse bien un docente?					

6	¿Usted cree que enseñar sea una rutina?					
	Confianza (X-3)					
7	¿Usted considera que su superior le da oportunidades?					
8	¿Usted se siente motivado por su superior?					
9	¿Usted cree que tiene una buena comunicación con sus colegas y superior?					
	IMAGEN INSTITUCIONAL (V2)					
	Identidad (y-1)					
10	¿Usted siente algún tipo de compromiso con la Institución educativa?					
11	¿Usted considera que respeta las normas de la Institución Educativa?					

12	¿Usted se siente orgulloso de la institución educativa en la que trabaja?					
Eficiencia (Y-2)						
13	¿Usted cree que tiene conocimientos para realizar su labor de docente?					
14	¿Usted cree que los docentes están calificados para enseñar a los alumnos?					
15	¿Usted considera que tiene disposición para ayudar a sus colegas?					
Metas (Y-3)						
16	¿Usted considera que los alumnos al terminar la secundaria están listos para el ingreso a la universidad?					
17	¿Usted se encuentra satisfecho con las enseñanzas que les brindan a los alumnos?					

18	¿Considera usted que todavía tiene habilidades de aprender?					

Anexo 4: Validación de Instrumentos



PROMEDIO DE VALORACIÓN

90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Nombres y Apellidos:

ARTURO WALTER NUNEZ ZULUETA

DNI N°: 16691279

Teléfono/Celular: 943057310

Dirección domiciliaria: J.J. Inclán Block 22 000 503

Título Profesional: ABOGADO

Grado Académico: MAESTRO

Mención: DERECHO DEL NIÑO Y POLÍTICAS PÚBLICAS PARA
Infancia y Adolescencia


Firma

Lugar y fecha: 24-02-2020



FORMATO B

FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE OPINIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

I.DATOS GENERALES

1.1. Título de la Investigación: **INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA IMAGEN INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS – SMP 2020**

1.2 Nombre del Instrumento: **ENCUESTA DIRIGIDA A LOS COLABORADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA Y DOCENTES CON RESPECTO A LA INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA IMAGEN INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS – SMP 2020.**

II.ASPECTOS DE VALIDACION

Indicadores	Criterios	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
		1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X	
4. Organización	Existe una organización lógica																				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad																				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																				X	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.																				X	
8. Coherencia	Entre los índices e indicadores																				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				X	



PROMEDIO DE VALORACIÓN

90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Nombres y Apellidos: Odalis Nayelit Dela Delfin

DNI N°: 91903789 Teléfono/Celular: 962225882

Dirección domiciliaria: San Borja

Título Profesional: Licenciado Dentista

Grado Académico: Magister

Mención: Maestría en Leng. y Doc. Universitaria

Odalis Dela Delfin
Firma

Lugar y fecha: 24/07/2020



FORMATO B

FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE OPINIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

I.DATOS GENERALES

1.1 Título de la Investigación: **INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA IMAGEN INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS – SMP 2020**

1.2 Nombre del Instrumento: **ENCUESTA DIRIGIDA A LOS COLABORADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA Y DOCENTES CON RESPECTO A LA INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA IMAGEN INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS – SMP 2020.**

II.ASPECTOS DE VALIDACION

Indicadores	Criterios	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
		1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			X	
4. Organización	Existe una organización lógica																			X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad																			X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																			X	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.																			X	
8. Coherencia	Entre los índices e indicadores																			X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			X	

Anexo 5: Matriz de Datos

N°_Orden	Edad	Sexo	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	D_D	D_O	D_C	C_O	I_I
1	47	1	5	1	5	1	5	1	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	11	7	12	30	42
2	39	2	4	5	5	3	4	1	3	2	3	4	5	4	4	4	4	2	3	5	14	8	8	30	35
3	56	2	4	5	5	5	3	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1	3	4	14	9	12	35	33
4	48	1	5	3	5	2	2	2	4	4	4	5	5	5	5	3	4	3	3	5	13	6	12	31	38
5	36	2	4	3	5	3	2	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	12	6	15	33	40
6	35	1	5	5	5	5	4	1	1	1	2	2	5	3	5	5	5	3	4	5	15	10	4	29	37
7	50	1	5	5	5	2	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	15	7	15	37	42
8	53	1	4	1	4	1	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	9	5	7	21	35
9	30	1	4	5	5	1	3	1	2	1	3	4	5	4	5	5	2	5	3	4	14	5	6	25	37
10	32	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	12	10	9	31	33
11	47	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	12	9	11	32	34
12	26	1	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	13	12	11	36	42
13	38	1	4	5	5	3	3	2	2	1	3	5	4	4	5	4	4	2	4	5	14	8	6	28	37
14	30	2	4	4	5	2	1	3	3	5	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	13	6	12	31	40
15	41	1	5	5	5	2	3	1	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	15	6	13	34	42
16	51	2	5	2	5	4	3	2	3	3	2	4	5	3	5	4	2	4	4	4	12	9	8	29	35
17	57	1	4	2	4	4	4	2	2	2	2	3	4	3	4	4	3	2	4	3	10	10	6	26	30
18	32	1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	15	14	12	41	40
19	30	1	3	2	1	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	6	12	14	32	40
20	30	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15	15	15	45	45
21	30	1	5	5	5	5	3	1	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	15	9	10	34	43
22	30	2	5	5	5	1	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	15	7	11	33	40
23	25	1	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	4	1	3	5	13	11	9	33	31
24	30	1	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	2	4	4	14	13	11	38	34
25	39	1	5	3	5	3	5	1	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	13	9	10	32	44

26	30	1	5	3	4	5	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	5	4	4	5	12	12	10	34	37
27	30	2	4	3	5	1	5	1	1	2	3	5	5	4	5	4	5	1	1	5	12	7	6	25	35
28	38	1	5	1	5	4	4	2	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	11	10	10	31	36
29	36	2	4	5	5	5	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	14	11	11	36	45
30	38	1	5	5	5	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	15	8	15	38	43
31	35	1	5	3	5	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	13	5	15	33	45
32	36	1	5	1	5	3	5	1	3	3	4	5	5	5	5	4	5	3	3	5	11	9	10	30	40
33	55	2	5	2	5	1	5	1	2	1	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	12	7	7	26	42
34	55	2	5	2	5	1	5	1	2	1	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	12	7	7	26	42
35	48	1	4	2	4	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	10	6	7	23	33
36	51	1	4	2	5	4	4	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	11	9	9	29	37
37	58	1	5	2	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	11	10	7	28	38
38	27	1	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	10	9	11	30	29
39	34	1	5	2	5	3	1	1	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	12	5	13	30	38
40	35	1	4	5	5	5	5	2	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	14	12	12	38	40
41	45	2	5	4	5	3	5	2	2	3	5	4	3	4	5	3	5	3	3	5	14	10	10	34	35
42	36	1	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	14	11	13	38	41
43	55	2	5	4	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	14	3	15	32	42
44	56	2	5	4	5	3	5	2	4	1	4	5	5	5	5	3	5	2	4	5	14	10	9	33	39
45	48	2	5	5	5	1	1	1	5	3	4	4	5	5	5	3	5	1	5	5	15	3	12	30	38
46	46	2	5	3	5	1	5	1	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	13	7	13	33	40
47	47	2	5	1	5	2	3	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	11	6	15	32	42
48	59	1	4	2	5	2	5	1	4	4	4	4	5	5	5	3	5	2	4	5	11	8	12	31	38
49	54	2	5	3	5	3	4	1	3	2	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	13	8	8	29	44
50	59	1	5	4	4	2	5	2	4	3	3	5	5	3	5	4	5	3	4	5	13	9	10	32	39
51	42	2	5	3	5	3	1	1	3	3	5	5	5	3	5	3	5	2	3	5	13	5	11	29	36
52	50	2	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	5	4	5	5	4	4	3	4	15	11	9	35	38

53	43	2	5	1	5	3	5	1	3	3	3	1	5	3	5	3	5	1	5	5	11	9	9	29	33
54	47	1	5	4	5	2	5	3	4	3	3	5	5	5	5	4	5	3	4	5	14	10	10	34	41
55	37	1	5	5	5	1	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	15	7	11	33	41
56	65	1	5	4	5	4	4	1	3	3	4	5	5	5	5	4	5	3	3	5	14	9	10	33	40
57	53	1	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	12	8	12	32	42
58	50	2	4	4	5	3	2	1	5	4	5	5	5	5	5	4	4	1	4	5	13	6	14	33	38
59	59	2	5	5	5	1	5	1	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	15	7	10	32	38
60	56	1	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	15	3	15	33	37
61	55	1	4	5	5	2	4	1	2	2	3	5	5	4	5	2	4	2	2	5	14	7	7	28	34
62	45	2	5	5	5	5	3	2	2	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	15	10	4	29	35
63	48	1	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	13	13	14	40	41
64	33	2	4	2	5	3	3	1	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	11	7	10	28	39
65	37	1	5	4	5	4	2	4	2	2	3	3	5	4	4	3	3	3	3	4	14	10	7	31	32
66	54	1	5	4	4	2	2	1	1	1	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	13	5	6	24	31
67	49	1	5	1	5	1	2	1	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	11	4	11	26	39
68	51	1	4	4	5	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	13	11	7	31	36
69	51	1	4	4	5	3	2	1	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	13	6	14	33	41
70	49	2	5	1	5	2	2	1	2	2	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	11	5	6	22	39
71	45	2	5	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	15	9	15	39	43
72	45	2	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	15	7	15	37	43
73	45	2	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	15	7	15	37	43
74	45	2	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	15	7	15	37	43
75	50	2	4	3	5	3	3	1	4	4	4	5	5	3	5	3	4	4	4	5	12	7	12	31	38
76	47	1	5	3	4	1	1	1	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	12	3	10	25	38
77	54	2	5	1	5	1	1	1	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	11	3	12	26	40
78	43	2	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	13	11	9	33	38
79	49	2	4	2	5	1	1	1	3	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	11	3	9	23	39

80	42	2	5	3	5	4	5	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	13	10	10	33	36
81	42	2	4	5	5	3	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	14	11	12	37	39
82	45	1	4	5	5	3	3	3	1	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	14	9	9	32	42
83	43	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	11	9	9	29	35
84	49	2	5	2	5	1	2	1	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	12	4	12	28	41
85	49	1	4	3	4	2	2	2	2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	11	6	10	27	39
86	42	2	4	4	5	4	5	3	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	13	12	12	37	42
87	45	2	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	14	13	13	40	42
88	39	2	5	1	5	1	1	1	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	11	3	12	26	41
89	39	2	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	15	12	13	40	39
90	49	1	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	14	13	13	40	41
91	46	2	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	13	14	13	40	39
92	47	1	4	3	3	4	2	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	10	9	13	32	42
93	55	1	4	3	5	4	3	5	5	4	3	3	5	3	5	4	1	4	4	5	12	12	12	36	34
94	35	1	5	5	4	1	1	1	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	14	3	10	27	38
95	45	2	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	14	12	12	38	35
96	44	2	4	4	5	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	13	11	12	36	35
97	55	1	4	2	5	1	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	11	4	10	25	37
98	43	1	5	4	4	4	3	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	13	12	13	38	39
99	49	1	5	1	5	1	1	2	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	11	4	10	25	40
100	40	1	5	2	5	1	1	1	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	12	3	12	27	40