

**REGLAMENTO INTERNO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN DOS
INSTITUCIONES PRIVADAS DE PUENTE PIEDRA.LIMA**

*INTERNAL REGULATIONS AND INSTITUTIONAL CLIMATE IN TWO
PRIVATE INSTITUTIONS IN PUENTE PIEDRA.LIMA*

*REGULAMENTO INTERNO E CLIMA INSTITUCIONAL EM DUAS
INSTITUIÇÕES PRIVADAS EM PUENTE PIEDRA.LIMA*

Recibido: 08 de mayo del 2023

Aceptado: 10 de mayo del 2023

Aprobado: 17 de Junio del 2023

Rut **SANTIAGO HUAMAN**¹

Dra. María Emperatriz **ESCALANTE LÓPEZ**²

Resumen

La investigación científica que hemos realizado es básica, correlacional causal no experimental, los factores de estudio son dos: Reglamento Interno y Clima Institucional en dos instituciones Privadas de Puente Piedra. Lima. La muestra estuvo conformada por 80 docentes de las II.EE Privadas de Puente Piedra distribuidos entre docentes y jerárquicos. El diseño de la investigación es transeccional, correlacional, causal. bivariada, transversal. Para la recolección de datos se confeccionaron dos cuestionarios estructurados como medición y consta de dos aspectos: el uso del reglamento interno y el clima institucional propiamente dicho. Los instrumentos cumplen con las cualidades de validez y confiabilidad. El estudio plantea la siguiente hipótesis de investigación: El uso

¹ Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

² Universidad Nacional Mayor de San Marcos. ORCID

del reglamento interno se relaciona significativamente con el clima institucional de las instituciones educativas privadas de Puente Piedra. Lima. Utilizamos el estadígrafo Rho de Spearman, visto que luego del análisis se obtiene un $r = 0,535$ y el p, valor es 0,000 menor que el 0,05 de la toma de decisión que nos conduce a rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna por lo que concluimos que existe relación positiva significativa entre las dos variables de estudio.

Palabras clave: Reglamento Interno - Clima Institucional-Instituciones Educativas Privadas de Puente Piedra - Lima

Abstract

The research we have done is basic causal correlational experimental study factors lie in the use of rules and institutional climate of Excise Private Stone Bridge Puente Piedra.Lima.

The sample consisted of 80 teachers at Stone Bridge Private II.EE distributed as follows among teachers and managers. The research design is transactional, correlational, causal. bivariate cross. For data collection two structured questionnaires were prepared as measurement and consists of two aspects: the use of rules and institutional climate itself. The instruments meet the qualities of validity and reliability. The study raises the following research hypothesis: The use of rules is significantly related to the institutional environment of private educational institutions in the Puente Piedra. Lima.

We use Spearman Rho test for nonparametric data are ordinal type, the results allow us to reject the null hypothesis and accept the hypothesis investigated by applying the formula of Spearman Rho with a significance level of 95% found that the correlation coefficient Spearman Rho is 0.535 and the value is 0.000 p_ therefore establish that correlation has a moderate level, we see that there is a direct and a significance level of less than 0.05 for that reason we reject the null hypothesis and is accepted altern.

Keywords: The Use of the Internal-Institutional Climate- Private School of Stone Bridge Puente Piedra. Lima.

Introducción

Uno de los pilares fundamentales para el crecimiento y desarrollo sostenible de los pueblos es la educación por lo tanto la prioridad de su atención debe ser contemplada. Los resultados de las pruebas PIUSA 2015 y 2018 y ECE 2019 poco dicen acerca de una promoción de la calidad de los logros del aprendizaje en los alumnos. Muchos factores pueden incidir en esta precariedad de la cualificación de la enseñanza aprendizaje en el Perú especialmente en las áreas de matemática, comunicación, ciencia y tecnología y personal social. Se han realizado varias reformas educativas y se han planteado nuevas normas de subsistencia para promover la calidad en la educación, sin embargo es muy poco lo que se ha avanzado. Tomando en cuenta alguno de los factores como la competencia de los directivos para hacer una buena gestión educativa o la falta de capacitación actualización y perfeccionamiento de los docentes, o simplemente una inadecuada infraestructura física de la institución educativa, o factores como la disfuncionalidad de las familias, o la falta de recursos para hacerse de buen material didáctico o simplemente no tener acceso a internet o no tener salas multimedia o no adecuarse a las nuevas tendencias digitales donde ya la prioridad no es el pensamiento significativo o el pensamiento crítico sino que hoy por hoy debe rendirse atención al pensamiento computacional, visto que esto es lo que la pandemia nos dejó de manera impresionante. Sin embargo a pesar de que alguno de estos factores pueden incidir en la precariedad de la calidad en el desempeño docente y en el logro de los aprendizajes, hemos considerado que existe un factor que es el reglamento interno de la institución educativa que a decir de Trapani (2009) que implementar el reglamento interno Es concebido como una necesidad administrativa, cuando su importancia radica en que su calidad, que debiera ser asumida también por estudiantes y docentes, sirve para que se formalice la exigencia de niveles intermedios de gestión y luego muchas veces se guardan y no son consideradas para el manejo de las funciones orgánicas de la institución educativa. Asimismo Cabrera y col. (2021) Propone que los docentes deben tener una especie de guía de su desarrollo profesional al mejorar sus capacitaciones con la finalidad de mejorar su gestión en el aula. En esta era del conocimiento y con el avance de la tecnología e innovación y la era digital todo está al alcance de quienes quieran capacitarse y

es necesario que existan profesores con visión escolar enmarcados en el mundo globalizado que vivimos, en el que a pesar de su complejidad tengamos la simpleza de marcar hitos administrativos que nos permitan promover mejorar la práctica educativa. Es lo que nos dice Fullan (2020) que se deben establecer propósitos y dar, estimular y apoyar desde la intelectualidad y de manera personalizada con la finalidad de promocionar valores organizativos que potencien el clima institucional.

Existen razones visibles que lastiman el clima institucional y es necesario la organización de un manual que tenga en sus páginas ideas claras que sirvan de guía al buen manejo de un clima institucional de calidad con el único fin de lograr buenos resultados en la enseñanza aprendizaje. Troya y col (2018).

A nivel nacional, el reglamento interno cumple un papel administrativo y no responde al verdadero fin como lo indica la RVM 11-2019- MINEDU (p.6), es un instrumento de gestión educativa, regula la organización y funcionamiento integral de la IE, enfatiza la responsabilidades de los diferentes integrantes de la comunidad educativa. En el Reglamento Interno (RI) conoce características, recursos y entorno de la institución educativa (IE) y, sigue las normas vigentes. Es un instrumento clave de promoción de una oportuna adecuada convivencia escolar y generando espacios seguros y oportunos para el desarrollo de los aprendizajes y la formación integral de los alumnos MINEDU (2020). En el Perú, el clima institucional afecta positivamente en el desarrollo y ejecución de las tareas, también negativamente con los objetivos tanto en la misión como la visión y, desempeño o productividad (Vásquez y Contreras, 2017; Arias, Lazo y Quintana, 2018, p. 81). Es necesario una organización con clima laboral adecuado con buena influencia con trabajadores su conducta, sus motivaciones y actitudes Juli, (2016). Presenta un estudio donde hay nudos críticos, ineficiencias, en las relaciones interpersonales y con los líderes Juli, (2016, p. 14), lo interpretamos por la no ejecución de las metas institucionales, ligado a la cultura institucional, decisiones unilaterales que hacen fracasar a la IE. Se ve pues que existe necesidad de crear clima laboral que tenga no solo buen clima laboral a través de buenas relaciones intra e interpersonales que generen un ambiente armónico para ejecutar las tareas

La cultura institucional se refiere a los objetivos de la empresa, estrategias, trabajo en equipo, capacitación. Cultura y clima institucional, depende de la estructura y el tamaño de la institución. Arias et al., (2018)

En el distrito Puente Piedra al norte de Lima metropolitana hallamos a la institución educativa privada Jhon Mackay, esta institución cuenta con los tres niveles de educación básica, habiéndose detectado que los docentes presentan problemas en cuanto al uso del reglamento interno en función del clima institucional, evidenciándose dimensiones bajas en satisfacción por la gestión que ejecutan . de ahí la importancia de esta investigación sus aportes a lo que hoy se considera una gestión ineludible como es la mejora continua y la capacidad de autorregularse para el logro de los aprendizajes. Para ello la capacitación, actualización y perfeccionamiento no solo de los directores sino también de los docentes nos llevará a formar estructuras claves y claras de gestión directiva de teoría y habilidad práctica

No existen muchas investigaciones sobre el uso del reglamento interno se trata de realidades internas de las instituciones educativas privadas de Puente Piedra, pocas veces se realizan auto evaluaciones que tengan que ver con el clima institución acerca de los niveles de calidad que sirva para retroalimentar el proceso de mejoramiento continuo de la Instituciones educativas privadas.

Además, es importante el estudio ya que permitiría realizar algunas recomendaciones que tiendan a mejorar el clima institucional y controlar los factores negativos que limitan elevar la calidad de formación de los docentes y que trabajen en un ambiente confortable. Especialmente buscaremos sugerencias para mejorar el contexto administrativo como factores favorables que promuevan la calidad educativa.

El Proyecto del **Reglamento** Interno y clima institucional de las instituciones educativas privadas de Puente Piedra. está orientado a la determinación del buen uso del reglamento interno para el logro de los objetivos de carácter pedagógico y de administración de la institución educativa con un enfoque de calidad.

Considerando la situación descrita se plantea el siguiente problema de investigación general: ¿De qué manera el Reglamento Interno se relaciona con el Clima Institucional de dos instituciones Privadas de Puente Piedra?

Objetivo de la investigación

- Determinar la relación que existe entre el uso del Reglamento Interno y el Clima Institucional de dos instituciones Privadas de Puente Piedra. Lima.

Objetivos específicos

1. Establecer si el Reglamento Interno se relaciona con el liderazgo de las dos instituciones Privadas de Puente Piedra. Lima.
2. Identificar si el Reglamento Interno se relaciona con la motivación dentro de dos instituciones Privadas de Puente Piedra. Lima.
3. Determinar si existe relación entre el uso del Reglamento Interno en la reciprocidad dentro de las dos instituciones Privadas de Puente Piedra. Lima.
4. Conocer en qué medida el uso del Reglamento Interno influye en la participación dentro de las dos instituciones Privadas de Puente Piedra. Lima.

El reglamento interno (RI)

Concepto de la variable independiente

Chavenato (2009) Es un escrito donde se definen normas, funciones y procedimientos para la regulación de la actividad institucional de la educación. Se consignan derechos y deberes de los empleados, criterios administrativos y administración de recursos, desarrollo de actividades académicas y administrativas, régimen económico y disciplinario, entre otros. Se elabora conducido por el director donde participan docentes y personal administrativo.

Según la Constitución Política del Perú; La Nueva Ley General de Educación 28044 y sus Modificaciones, Reglamentado según D.S. N° 003-2003, D.S. N° 013, 015, 022-2004-ED, D.S. N° 002, 009, 013-2005-ED, D.S. N° 011-2012, Ley N° 26549 Ley de Centros Educativos Privados, Reglamentado según

el D.S. N° 009-2006-ED, R.M. N° 281-2016-MINEDU Aprueba El Currículo Nacional de Educación Básica, R.M. N° 627-2016-MINEDU Normas Y Orientaciones Para El Desarrollo Del Año Escolar 2017 y demás normas complementarias y conexas.

Es necesario un manual técnico de gestión REGLAMENTO INTERNO 2022-2023 que consigna las normas, finalidades, gestiones funciones derechos deberes premios y prohibición de los empleados que trabajan en la IE. El REGLAMENTO INTERNO define la CONVIVENCIA de los actores sociales en la comunidad educativa para mejorar labor administrativa y técnica administrativa. Es un documento que contiene obligaciones, deberes y derechos de los trabajadores, de los estamentos que integran la institución.

Importancia del Reglamento Interno

El reglamento interno es una garantía que preserva las funciones de la IE. Comunica a los trabajadores de la IE cuáles son sus deberes y derechos la responsabilidad y obligación a que tienen lugar y define el ámbito de competencia de cada integrante de la IE.

Objetivos del Reglamento Interno

Su uso nace respondiendo a una escasez organizativa indicando su funcionamiento a través de la normatividad vigente al proponer actitud de gran responsabilidad y estableciendo los mecanismos básicos de su buena gestión. Sirve de herramienta aplicativa y funcional.

Dimensiones:

Derechos: Debe tener compatibilidad con los derechos universales, derechos del niño y el adolescente, la constitución Política del Perú.

Su naturaleza es consensual, democrática, que no excluye, que tiene equidad. Para redactarla tiene claridad. Es importante que su normatividad no se contradiga con otros impresos similares. No es importante si toda la comunidad no la conoce y reconoce y observe compatibilidad con el Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Propósitos del sistema de convivencia:

El dinamismo activo otorga valor a la IE. Y es pertinente asumir el cuidado de las relaciones interpersonales y programaciones participativas, respetando

reglas, normatividad. La coordinación funcional de disposición orgánica es importante considerar el equipo docente, espacios, unidades, direcciones, con especial énfasis en la convivencia, propiciar la mejora de los participantes educativos creando un clima institucional en función a las ocupaciones profesionales y colectivas de tal manera que si los conflictos se presentan puedan solucionarse a través de diplomacia particular salvo caso extremo se recurre a los órganos colectivos de participación.

Criterios en relación con la aplicación de las sanciones:

El RI contiene: Finalidad. Bases legales. Alcances. Objetivos. Estructura orgánica. Funciones generales. Organización del año lectivo. Inicio y término del año escolar. Capítulo I. De los derechos de los servidores. Capítulo II. De las prohibiciones y obligaciones. Capítulo III De las faltas, sanciones y estímulos. Capítulo IV. Del control de asistencia y permanencia de personal. Capítulo V. Del registro y control de asistencia. Capítulo VI. De las tardanzas e inasistencias. Capítulo VIII. De las licencias, permisos y comisión de servicios. Capítulo IX. De las relaciones sociales y usos de los bienes, enseres y equipos. Capítulo X. Disposiciones complementarias. Capítulo XI. Régimen administrativo. Cuadro de asignación de personal. CAP Estructural CAP Nominal.

Deberes: 1. El PEI de la IE es el marco del RI de su fundamento y disposiciones generales y legales. Son los niveles que integran la IE, el ideario o lema institucional, la UGEL, son la creación, finalidad, objetivos, gestión general y su distribución orgánica. 2. De las funciones específicas de los órganos miembros que lo integran. – 3. Establece las funciones de la IE, el cuerpo directivo y los trabajadores docentes y administrativos y los otros órganos que lo integran. 4. De la organización del trabajo educativo. - Regula la ejecución del PEI, el PAT, el PCI, las UUDD y sesiones de aprendizaje. De la organización del trabajo administrativo. -5. Establece el control de asistencia de los docentes, administrativos y directivos. El cuadro de horas y el plan de estudios. 6. Del funcionamiento de la institución educativa. - Indica el horario del servicio de la IE para los alumnos, padres de familia, personal docente, administrativos y directivos. De la matrícula, evaluación y certificación. - Indica los requisitos y tratamiento a la ratificación de la matrícula, traslados, normas de proceso de

evaluación y la certificación. 7. De los derechos, atribuciones, prohibiciones, estímulos, faltas y sanciones del personal. - Norma los deberes, derechos y atribuciones personal directivo, docente y administrativo, así como las prohibiciones a la que se sujetan de las sanciones y estímulos.

Clima institucional

Sadok Menna Barreto y Oliveira Da Silva (2019) analizan los resultados de una investigación en Río de Janeiro de una institución superior encontrando un nivel alto de satisfacción de los alumnos coherente con el buen clima institucional institucional. Especialmente en el área de la gestión académica.

Según Frías (2018) Clima institucional son las experiencias generadas en la comunidad educativa, creencias, actitudes valores inspiraciones motivaciones generadas en los que laboran en la IE (directivos, docentes, administrativos) , padres de familia que se manifiestan por medio de las relaciones intra e interpersonales. Encuentra que a pesar que cumplen con las disposiciones no se genera un buen clima institucional pues no se le da la prioridad que requiere el tema.

Tenemos a Cenas –Fernández (2020) es la apreciación docente y directiva en el espacio de la IE donde laboran y desarrollan sus actividades educativas.

Según Martin (2000) clima resulta de interrelacionar a los integrantes y componentes de la IE en un contexto interno y un marco socioeducativo externo, que se cimienta en estructura y proceso que lo determina el plan organizativo.

El golpe de definir la estructura como sistema abierto transformó el interés tradicional y específico de la psicología del trabajo por la satisfacción, la moral laboral y el desempeño, en otro más general y dinámico considerado por la organización como un contexto ambiental de los comportamientos individuales y grupales.

El Clima Institucional es una propiedad de la persona, una estructura perceptual y cognitiva de la situación institucional que los individuos viven de modo común. Formando su propia percepción de su entorno a partir de eso estructurando sus actitudes y conductas.

Resumiendo, concluimos que Clima es un fenómeno que influye en los elementos configurativos de la organización y tendencias motivacionales de los trabajadores, traduciéndose en conductas con consecuencia en la IE (producción, satisfacer, estrés, rotación etc.). Espacio institucional y fuerzas externas con influencia en su desempeño laboral. Es decir, asumiendo prioritariamente a la comunidad educativa a la comunidad educativa que influye como fuerza externa en el desempeño de los docentes.

Asimismo, Chiavenato, (2006), es el medio interno de una organización, la ambiente psicológico característico de cada organización. Marca aspectos que están superpuestos, forma, aspectos organizativos, tecnológicos tipo de políticos, fines estratégicos, reglamento interno, entre otros.

Es de considerar que tanto los sentimientos como el estado emocional de los integrantes de la comunidad educativa reflejan cómo funciona la IE, por esta razón la confianza, el afán de progreso, el miedo, la inseguridad pueden ser determinantes en cómo percibe su trabajo y los elementos de la IE. El Clima Institucional sufre modificaciones también por efecto de la presión social, la profusión de conocimientos, los diferentes tipos de trabajo, los adelantos científicos y tecnológicos, la normatividad del gobierno y el crecimiento de las organizaciones a la luz de la globalización.

El clima institucional se arraiga en las percepciones individuales, y se define como aquellos patrones repetitivos de comportamiento, sentimientos y actitudes que caracterizan la vida en la organización, relacionan las situaciones actuales dentro de una organización y los vínculos que existen entre los equipos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral. (Ramírez y Domínguez 2012). El clima en las empresas está integrado principalmente por elementos como:

- a) Aspectos individuales de los empleados en el que se consideran las percepciones, actitudes, valores, aprendizaje y estrés que pueden sentir los empleados.
- b) Los grupos dentro de la organización, su estructura.
- c) La motivación y necesidades.
- d) Liderazgo, políticas, influencia, estilo.
- e) La estructura con su macro y micro dimensiones.

f) Los procesos institucionales, evaluación, sistema de remuneración, comunicación y el proceso de toma de decisiones.

Importancia del Clima Institucional en la organización

El Clima Institucional sería relación u impedimento de una gestión exitosa, distinguirse o tener mala imagen. Es el veredicto que se forman los funcionarios

Acerca de la organización en la que laboran incluyendo el sentir respecto a las autoridades, colaboradores y compañeros de trabajos, que se expresa como autonomía, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura, entre otras. Un cambio de enfoque en la administración de las instituciones educativas sería muy útil, puesto que, incidiría directamente en el estilo de dirigir estas organizaciones, caracterizadas por la desidia de sus miembros y comenzaríamos a darnos cuenta que debemos concebir al ser humano inmerso en una totalidad, que le reclama responsabilidad y compromiso consigo mismo. El Clima Institucional es primordial en el análisis institucional y es hacia esta comprensión que debemos dirigirnos en los próximos años con una mirada renovada.

Dimensiones del Clima Institucional

Recio, Balderas y Martínez (2016) mencionan el modelo de análisis de clima *institucional*, propuesto por la Organización Panamericana de 585 e-ISSN: 2448-5101 VinculaTégica EFAN Vol. 7 Núm. 1 Enero-Junio 2021 la Salud (OPS) donde define en cuatro grandes dimensiones: Liderazgo, Motivación, Reciprocidad y Participación.

Liderazgo

Según Marín, Melgar y Castaño (1992) definen el liderazgo como la “Influencia que ejerce un individuo en el comportamiento de otras personas en la búsqueda, eficiente y eficaz, de objetivos previamente determinados, por medio de la habilidad de orientar y convencer a otras para ejecutar, con entusiasmo las actividades asignadas”.

“El liderazgo es el proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos *institucionales* por medio del cambio” Lussier y Achua (2011).
Indicadores del Liderazgo - Dirección: Proporciona el sentido de orientación de las actividades de una unidad de trabajo, estableciendo los objetivos e identificando las metas que se deben alcanzar y los medios para lograrlo. - Estímulo del trabajo en equipo: Busca el logro de objetivos comunes. Conocer y compartir hacia donde se quiere llegar.

Motivación

Cubas (2016), citando a Tejedor (2014), indica que la motivación, es el comportamiento que presenta una persona cuando decide alcanzar una meta, es decir, los colaboradores que están motivados tendrán un nivel alto de desempeño y tratarán de lograr a toda costa sus objetivos, dado que las metas fijadas por las organizaciones, las toman como propias.

La motivación de los empleados mediante las expectativas del desempeño Slocum (2009) citado por Sum (2015), define parte de la motivación del desempeño es importante crear empleos que resulten retadores y gratificantes para las personas, así como conocer que si se esfuerzan por alcanzar sus metas y objetivos tendrán las recompensas esperadas.

De acuerdo con el modelo de las expectativas, las personas se sienten motivadas si piensan que el trabajo les va a poder proporcionar cosas que necesitan y desean. El objetivo de este modelo es que sostiene que si la persona tiene necesidades e ideas propias respecto a lo que desea de su trabajo en el momento de tomar una decisión respecto a cualquier asunto o tema o con el hecho de saber respecto a que organización entrara el individuo y cuan duro será su trabajo actuara basado en sus necesidades e ideas.

Indicadores de Motivación: · Realización Personal: Contexto ocupacional en el cual aplica sus habilidades · Reconocimiento de la aportación: Cuando la organización reconoce y da crédito al esfuerzo realizado por cada persona, en la ejecución de las tareas asignadas para el logro de los objetivos. · Adecuación de las condiciones de trabajo: Las condiciones físicas, ambientales y psicosociales, en que se realiza el trabajo diario. Marín, Melgar y Castaño (1992).

Reciprocidad

“Cuando el individuo considera que las retribuciones que obtiene de la organización son mayores que sus esfuerzos, percibe la relación como exitosa. Por el contrario, si no tiene esta percepción, se vuelve propenso a deteriorar su relación con la organización, y puede llegar incluso a abandonarla.”

Uría (2011). En todas las organizaciones deben los lograr satisfacer las expectativas mutuas, tanto el de la organización, como el del individuo. Proceso de complementación en donde el individuo y la organización se vuelven parte uno del otro.

Marín et al. (1992), menciona la reciprocidad como la “contribución de los diferentes individuos y grupos formales e informales, en el logro de objetivos”. Y nos muestra los siguientes indicadores: • **Retribución:** La organización tiene que optimizar los contenidos de remuneraciones, de las relaciones laborales, en beneficio de sus empleados, para contribuir a su realización personal y desarrollo social. • **Equidad:** Acceso a las remuneraciones por medio de un sistema equitativo que trate a todos en condiciones de igualdad.

Participación

Rebollo y Martí (2002) señalan que la participación no es una finalidad en sí misma sino un medio para conseguir algo, la participación debe ser comprendida como un derecho y no como un cumplimiento formal. Ambos autores sugieren debe entenderse no únicamente como un derecho que tienen a reunirse, sino como un derecho a conformarse en grupos para lograr un objetivo común y ejercerse como un proceso que no se trate solamente para conformar al equipo, al contrario, debe entender para el logro, seguimiento y evaluación de objetivos. Es decir, contribuir en los diferentes grupos, para el logro de metas y objetivos. Indicadores de participación • **Intercambio de información:** Compartir la información fundamental entre los grupos para el desarrollo de objetivos y metas comunes.

Formas De Clima Institucional

Clima de tipo autoritario según Lainfiesta.

A) Autoritario explotador

Se caracteriza porque la dirección no posee confianza en su personal, el clima que se percibe es de “temor”, la interacción entre los superiores, docentes, administrativos y estudiantes, casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes; es decir, que son aquellos los que dan forma exclusiva, determinan cuales son las metas de la institución y la forma de alcanzarlas. Además, el ambiente en el cual se desarrolla el trabajo es represivo, cerrado y desfavorable, solo ocasionalmente se reconoce el trabajo bien hecho y con frecuencia existe una organización informal contraria a los intereses de la organización formal.

B) Autoritario y paternalista

Se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y su personal docente y administrativo, se utilizan los castigos y las recompensas, como fuentes de motivación para el personal y los supervisores manejan muchos mecanismos de control. En este tipo de clima la dirección juega con las necesidades sociales de los docentes y administrativos; sin embargo, da la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado. La mayor parte de las decisiones son tomadas directamente por los directivos, quienes tienen una relación con su personal como la existente entre el padre y el hijo, protegiéndolo, pero fiándose totalmente de su conducta. Sólo en contadas ocasiones se desarrolla una organización informal que no siempre se opone a los fines de la organización. Aquí también, el clima tiende a ser cerrado y desfavorable.

Clima de tipo participativo

- **Consultivo:** Se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en su personal docente y administrativo como también con los estudiantes. Existe una interacción fluida entre ambas partes, se delegan funciones y se da principalmente una comunicación de tipo descendente. La estrategia se determina por equipo directivo, no obstante, según el cargo que ocupan en la institución, los docentes y administrativos toman decisiones específicas dentro de su ámbito de actuación.

- Participativo en grupo : Existe plena confianza con el personal docente, administrativo y también los estudiantes por parte de la dirección, la toma de decisiones persigue la interacción de todos los niveles, la comunicación dentro de una institución se realiza en todo los sentidos. El punto de motivación es la participación, se trabaja en función de objetos por rendimiento, las relaciones de trabajo entre supervisor y empleado se basan en la amistad y las responsabilidades son compartidas.

“El trabajo en equipo es el mejor medio para alcanzar los objetivos, cuyo cumplimiento es la base para efectuar la evolución del trabajo que han llevado a cabo los empleados. Coinciden la organización forma y la informal” manifiesta Frigeiro Cabe destacar que entre responsabilidades y actividades de la institución, esta la mejora del ambiente de trabajo, mediante su comunicación, su asesoría y práctica disciplinaria. Pero para cumplir este objetivo, es importante también que los directivos de la institución se percaten de que el medio ambiente forma parte del activo de la institución y como tal deben valorarlo y prestarle la debida atención.

Diferencia entre cultura y clima institucional

Incluimos aquí una puntualización que consideramos importante como es que no se debe confundir cultura con clima institucional. La primera es un elemento estable en la organización que define el conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los miembros de una organización tienen en común (Fernández). En cambio, el clima es el reflejo actual de esa cultura y de la influencia que el momento coyuntural interno y externo ejerce sobre la organización (y por tanto sobre la cultura)

En las organizaciones es imprescindible el diagnóstico para conocer la cultura, el entorno de la misma y los factores que la conforman y conocer en que nivel se encuentran cada uno de estos, porque de modo alguno incidirán en la productividad. El Clima institucional es un tema de gran importancia hoy en día

para casi todas las entidades, para así alcanzar un incremento en su productividad, sin perder de vista el recurso humano.

Paulina Bustos, Mauricio Miranda, Rodrigo Peralta, indican que; El Clima se refiere a las características del medio ambiente de la Organización en que se desempeñan los miembros de ésta, estas características pueden ser externas o internas.

Estas características son percibidas directa o indirectamente por los miembros que se desempeñan en ese medio ambiente, esto último determina el clima institucional, ya que cada miembro tiene una percepción distinta del medio en que se desenvuelve.

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

Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.

El Clima, junto con las estructuras y características institucionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

El Clima Institucional tiene una importante relación en la determinación de la cultura institucional de una organización, entendiendo como Cultura Institucional, el patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por los miembros de una organización. Esta cultura es en buena parte determinada por los miembros que componen la organización, aquí el Clima Institucional tiene una incidencia directa, ya que las percepciones que antes dijimos que los miembros tenían respecto a su organización, determinan las creencias, "mitos", conductas y valores que forman la cultura de la organización.

Escalas del Clima institucional

En una organización se puede encontrar diversas escalas de climas institucionales, de acuerdo a como este se vea afectado o beneficiado. Según

Litwin y Stringer estas son las dimensiones del Clima Institucional: Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Desafío, Relaciones, Cooperación, Estándares, Conflicto e Identidad. La investigación ha señalado que la elaboración del Clima Institucional es un proceso sumamente complejo a raíz de la dinámica de la organización, del entorno y de los factores humanos. Por lo que muchas empresas e instituciones reconocen que uno de sus activos fundamentales es su factor humano. Para estar seguros de la solidez de su recurso humano, las organizaciones requieren contar con mecanismos de medición periódica de su Clima Institucional que va ligado con la motivación del personal y como antes se señalaba éste puede repercutir sobre su correspondiente comportamiento y desempeño laboral.

De acuerdo con esto, se sabe que el proceso requiere un conocimiento profundo de la materia, creatividad y síntesis, de todas las cosas que lo componen, por lo que el Clima Institucional debe ofrecer calidad de vida laboral.

Otro instrumento para medir el Clima Institucional es el cuestionario desarrollado por Pritchard y Karasckl (citado por Dessler 1993) se basa en once dimensiones: autonomía, conflicto, cooperación, relaciones sociales, estructura, remuneración, rendimiento, motivación, status, centralización de la forma de tomar decisiones y flexibilidad de innovación.

También el cuestionario OCDQ de Halpin y Crofts, citado en Revista Investigación y Educación, basado en ocho dimensiones, las cuales fueron determinadas a través de un estudio realizado en una escuela pública, de esas ocho dimensiones, cuatro apoyaban al cuerpo docente y cuatro al comportamiento del Director; estas dimensiones son: Desempeño: implicación del personal docente en su trabajo; Obstáculos: sentimiento del personal docente al realizar las tareas rutinarias; Intimidad: percepción del personal docente relacionado con la posibilidad de sostener relaciones amistosas con sus iguales; Espíritu: satisfacción de las necesidades sociales de los docentes; Actitud distante: comportamientos formales e informales del director donde

prefieren atenerse a las normas establecidas antes de entrar a una relación con sus docentes; Importancia de la producción: comportamientos autoritarios y centrados en la tarea del Director; Confianza: esfuerzos del Director para motivar al personal docente; y Consideración: referido al comportamiento del Director que intenta tratar al personal docente de la manera más humana

Tipo y diseño de la Investigación

- Según el tipo de conocimiento previo en la investigación, la investigación es científica.
- Según la naturaleza del objeto de estudio, es factual o empírica
- Según el tipo de pregunta planteada en el problema, es investigación teórica explicativa.
- Según el método de contrastación de las hipótesis es de efecto a la causa o también llamado ex post facto
- Según el método de estudio de las variables es cuantitativas
- Según el número de variables es bivariadas
- Según el ambiente en que se realiza es bibliográfica y de campo
- Según la profundidad con que se trata el tema es estudios previos, piloto, exploratorio, o survey.
- Según el tiempo de aplicación de la variable es transversales o sincrónicas.

Población y Muestra

Docentes y directivos de las instituciones educativas Privadas de la UGEL 04.

Tamaño de muestra

Docentes y directivos de las instituciones educativas Privadas del distrito de Piedra de la UGEL 04.

Resultados y discusión

Tabla 1 Correlación de la variable reglamento Interno y clima institucional

Correlaciones

			Reglamento interno	Clima institucional
Rho de Spearman	Reglamento Interno (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,535**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
	Clima Institucional (agrupado)	Coeficiente de correlación	,535**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

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

Al aplicar la formula Rho de Spearman con un nivel de significancia del 95% encontramos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,535 y el p_ valor es de 0,000 por lo tanto establecemos que tiene un nivel correlación es moderada, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05 por tal motivo se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alterna: El uso del reglamento interno se relaciona significativamente con el clima institucional de las dos instituciones educativas privadas de Puente Piedra .Lima.

Tabla 2 Correlación entre reglamento interno y liderazgo

Correlaciones

			Reglamento interno	liderazgo
Rho de Spearman	Reglamento interno	Coeficiente de correlación	1,000	,316**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	84	84
	liderazgo	Coeficiente de correlación	,316**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	84	84

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

Al aplicar la formula Rho de Spearman con un nivel de significancia del 95% encontramos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,316 y el p_ valor es de 0,003 por lo tanto establecemos que tiene un nivel correlación bueno, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05 por tal motivo se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alterna:.

El uso del reglamento interno se relaciona directamente con el liderazgo en las dos instituciones educativas privadas de Puente Piedra .Lima

Tabla 3 Correlación entre reglamento interno y motivación

			Reglamento interno	motivación
Rho Spearman de	Reglamento interno	Coeficiente de correlación	1,000	,488**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
	motivación	Coeficiente de correlación	,488**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

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

Al aplicar la formula Rho de Spearman con un nivel de significancia del 95% encontramos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,488y el p_ valor es de 0,000 por lo tanto establecemos que tiene un nivel correlación moderada, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05 por tal motivo se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alterna:.

El uso del reglamento interno se relaciona directamente con la motivación en las dos instituciones educativas privadas de Puente Piedra. Lima

Tabla 4 Correlación entre reglamento interno y reciprocidad

			Reglamento interno	reciprocidad
Rho de Spearman	Reglamento interno	Coeficiente de correlación	1,000	,520**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
	Reciprocidad	Coeficiente de correlación	,520**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

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

Al aplicar la formula Rho de Spearman con un nivel de significancia del 95% encontramos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,520y el p_ valor es de 0,000 por lo tanto establecemos que tiene un nivel de significancia menor que 0,05 por tal motivo se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alterna:

El uso del reglamento interno se relaciona directamente con la reciprocidad en las dos instituciones educativas privadas de Puente Piedra . Lima

Tabla 5 Correlación entre reglamento interno y motivación

			Reglamento interno	participación
Rho de Spearman	Reglamento interno	Coeficiente de correlación	1,000	,706**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
	participación (agrupado)	Coeficiente de correlación	,706**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

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

Al aplicar la formula Rho de Spearman con un nivel de significancia del 95% encontramos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,706 y el p_ valor es de 0,000 por lo tanto establecemos que tiene un nivel de significancia menor que 0,05 por tal motivo se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alterna:

El uso del reglamento interno se relaciona directamente con la participación en las dos instituciones educativas privadas de Puente Piedra .Lima

Discusión de resultados

La presente investigación plantea la siguiente hipótesis alterna de investigación: El uso del reglamento interno se relaciona significativamente con el clima institucional de las dos instituciones educativas privadas de Puente Piedra. Lima.

Al aplicar la fórmula Rho de Spearman con un nivel de significancia del 95% encontramos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,535 y el p_ valor es de 0,000 por lo tanto establecemos que tiene un nivel de correlación es moderada, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05 por tal motivo se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alterna:

El uso del reglamento interno se relaciona significativamente con el clima institucional de las instituciones educativas privadas de Puente Piedra.Lima.

Procesadas y analizadas las dimensiones, se obtuvo los siguientes resultados:

A. De la Variable Independiente (Uso del Reglamento Interno)

Según de la Variable REGLAMENTO INTERNO ordenado por Frecuencias encontramos que los participantes 21 contestaron NUNCA y corresponde al 25%, 17 contestaron CASI NUNCA y corresponden al 20%, 13 de los participantes contestaron A VECES y corresponde al 15,5%, 19 contestaron CASI SIEMPRE y equivalen al 22,6%, 14 respondieron SIEMPRE y equivale al 16,7%. Como se verá en el gráfico 1 tenemos que la respuesta más frecuente es NUNCA y la menos frecuente es A VECES, observamos también que el 60,7% contestaron a veces, casi nunca y nunca. Podemos ver que 1 de cada cuatro contesto NUNCA.

Según la Variable Reglamento Interno en su dimensión DERECHOS encontramos en la tabla 2 de los participantes 30 contestaron NUNCA y corresponde al 35,7%, también 7 de los participantes contestaron CASI NUNCA y corresponden al 8,3%, así también observamos el 35,7% contesto entre

NUNCA y CASI NUNCA, 23 de los participantes contestaron A VECES y corresponde al 27,4%, 8 de los participantes contestaron CASI SIEMPRE y corresponde al 9,5%, 16 de los participantes contestaron SIEMPRE y corresponde al 19%. Tenemos que 56% responde entre A VECES Y SIEMPRE.

Según la Variable Reglamento Interno en su dimensión PROPÓSITO DEL SISTEMA DE CONVIVENCIA, de los participantes 17 contestaron NUNCA y corresponde al 20,2%, 27 de los participantes contestaron CASI NUNCA y corresponden al 32,1%, 8 de los participantes contestaron A VECES y corresponde al 9,5%, 19 de los participantes contestaron CASI SIEMPRE y corresponde al 22,6%, 13 de los participantes contestaron SIEMPRE y corresponde al 15,5%.

Según la Dimensión Criterios en Relación con la aplicación de las Sanciones de los participantes 19 contestaron NUNCA y corresponde al 22,6%, 28 contestaron CASI NUNCA y corresponden al 33,3%, 9 contestaron A VECES y equivale al 10,7%, 16 de los participantes contestaron CASI SIEMPRE y corresponde al 19%, 12 de los participantes contestaron SIEMPRE y corresponde al 14,3%.

Según la dimensión deberes de los participantes 32 contestaron NUNCA y corresponde al 38,1%, 2 participantes contestaron CASI NUNCA y corresponden al 2,4%, 20 contestaron A VECES y corresponde al 23,8%, 16 contestaron CASI SIEMPRE y corresponde al 19%, 14 participantes contestaron SIEMPRE y corresponde al 16,7%.

B. De la Variable Dependiente Clima Institucional

Según la dimensión Liderazgo de los participantes 18 contestaron NUNCA y corresponde al 21,4%, 17 contestaron CASI NUNCA y corresponden al 20,2%, 20 contestaron A VECES y equivale al 23,8%, 15 contestaron CASI SIEMPRE y corresponde al 17,9%, 14 de los participantes contestaron SIEMPRE y corresponde al 16,7%.

Según la dimensión motivación de los participantes 22 contestaron NUNCA y corresponde al 26,2%, 21 contestaron CASI NUNCA y corresponden al 25%, 20 de los participantes A VECES y corresponde al 23,8%, 8 de los

participantes respondieron CASI SIEMPRE y equivale al 9,5%, 13 de los participantes contestaron SIEMPRE y corresponde al 15,5%.

Según la reciprocidad de los participantes 20 contestaron NUNCA y corresponde al 23,8%, 17 contestaron CASI NUNCA y corresponden al 20,2%, 25 participantes contestaron A VECES y corresponde al 29,8%, 9 contestaron CASI SIEMPRE y corresponde al 10,7%, 13 de los participantes contestaron SIEMPRE y corresponde al 15,5%.

Según la dimensión participación de los participantes 17 contestaron NUNCA y corresponde al 20,2%, 34 contestaron CASI NUNCA y corresponden al 40,5%, 12 participantes respondieron A VECES y corresponde al 14,3%, 6 contestaron CASI SIEMPRE y corresponde al 7,1%, 15 contestaron SIEMPRE y corresponde al 17,9%.

Conclusiones

1. Se ha demostrado que El uso del reglamento interno se relaciona significativamente con el clima institucional de las dos instituciones educativas privadas de Puente Piedra. Lima esta decisión se sustenta en el valor de $p= 000$ y el rho calculado de 0,535 y de conformidad de lo establecido en la regla de decisión, se acepta la hipótesis de investigación, es decir, El uso del reglamento interno se relaciona significativamente con el clima institucional de las dos instituciones educativas privadas de Puente Piedra. Lima
2. Encontramos que el uso del reglamento interno se relaciona directamente con el liderazgo en las dos instituciones educativas privadas de Puente Piedra. Lima, esta decisión se sustenta en el valor de $p= 726$ y el rho calculado de 0,000 y de conformidad de lo establecido en la regla de decisión, se acepta la hipótesis nula, es decir, el uso del reglamento interno se relaciona directamente con el liderazgo en las dos instituciones educativas privadas de Puente Piedra. Lima
3. Hemos demostrado que El uso del reglamento interno se relaciona directamente con la motivación en las dos instituciones educativas privadas de Puente Piedra en la Lima, esta decisión se sustenta en el valor de $p= 000$ y el

rho calculado de 0,488 y de conformidad de lo establecido en la regla de decisión, se acepta la hipótesis de investigación, es decir, El uso del reglamento interno se relaciona directamente con la motivación en las dos instituciones educativas privadas de Puente Piedra en la Lima.

4. Los resultados demuestran que el uso del reglamento interno se relaciona directamente con la reciprocidad en las dos instituciones educativas privadas de Puente Piedra. Lima esta decisión se sustenta en el valor de $p= 000$ y el rho calculado de 0,520 y de conformidad de lo establecido en la regla de decisión, se acepta la hipótesis de investigación, es decir, el uso del reglamento interno se relaciona directamente con la reciprocidad en las dos instituciones educativas privadas de Puente Piedra. Lima

5. Los resultados demuestran que el uso del reglamento interno se relaciona directamente con la participación en las dos instituciones educativas privadas de Puente Piedra . Lima esta decisión se sustenta en el valor de $p= 000$ y el rho calculado de 0,706 y de conformidad de lo establecido en la regla de decisión, se acepta la hipótesis de investigación, es decir, uso del reglamento interno se relaciona directamente con la participación en las dos instituciones educativas privadas de Puente Piedra. Lima

Referencias Bibliográficas

- Chavenato, Idalberto. "Administración de los recursos humanos" Pág. 120
- Cubas, N. (2016). La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la LE-ADEDEPORTIVO SAC - CHICLAYO. [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán].<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4366/Cubas%20Medina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gonzales Medrano, L. M. (2022). Fortalecer el trabajo colegiado para elaborar los instrumentos de gestión escolar en una institución educativa privada nivel primario de Lima.

Gonzales, A. (2015). Los compromisos de la gestión escolar y su efecto en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima Unidad de Gestión Educativa Local N° 07, 2015. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Lussier y Achua. (Eds.). (2011). Liderazgo, teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. Mexico DF.: Cuarta Edición, Cengage Learning.

Marín, J. M., Melgar, A., y Castaño, C. (1992). Teoría y Técnicas de Desarrollo Organizacional, Guatemala, Guatemala: Organización Panamericana de la Salud, PSDCG-T.10, Volumen III.

Martínez-Garrido, C. (2017). "La incidencia del liderazgo y el clima escolar en la satisfacción laboral de los docentes en América Latina" <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.25.2851>

Rebollo, O. y Martí, J. (2002). Eines per la participació ciutadana: bases, mètodes i tècniques. Organisme Autònom Flor de Maig, Diputació de Barcelona. En Martí, J., Pascual, J. y Rebollo, O. (coords). Participación y desarrollo comunitario en medio urbano. Experiencias y reflexiones. Construyendo ciudadanía / 7. España: IEPALA Editorial / CIMAS, 2005.

Recio, R., Balderas, M. y Martínez, E. (2016). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de escuelas de educación básica de Ciudad Fernández, S.L.P. <https://sices.guanajuato.gob.mx/resources/ideas/ebooks/144/descargas.pdf>

Rosario, A. (2016). La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima – 2016. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Uría, D. (2011). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. LTDA. de la ciudad de Ambato. [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/1376>