



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Percepción del clima organizacional en instituciones  
educativas de la red 05 en la Ugel 03 de Lima  
Metropolitana.

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa**

**AUTORA:**

Br. Ruth Ysolina Castillo Arrascue

**ASESOR:**

Dr. Mitchell Alarcón Díaz

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**Lima-Perú**

**2019**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, siendo las 4:00:00 PM del día 13 de febrero de 2015, a mérito de la R.D. N° 0547-2015-UCV-L-DA-EPG, de fecha 11 de febrero de 2015, se dio inicio a la sustentación de la tesis titulada:

**“PERCEPCION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 5 DE LA UGEL 03 LIMA - METROPOLITANA”**

Presentado por:

: **CASTILLO ARRASCUE RUTH YSOLINA**

Ante el jurado evaluador conformado por los docentes:

- |              |   |                                 |
|--------------|---|---------------------------------|
| - PRESIDENTE | : | Dr. Angel Salvatierra Melgar,   |
| - SECRETARIO | : | Mgtr. Oriana Rivera Lozada      |
| - VOCAL      | : | Dr. Miguel Angel Giraldo Quispe |

Concluida la sustentación, los miembros del jurado dictaminan:

Aprueba por mayoría

Siendo las 5:00:00 PM se dio por concluido el presente acto, firmando los miembros del jurado evaluador.

  
Dr. Angel Salvatierra Melgar  
PRESIDENTE

  
Mgtr. Oriana Rivera Lozada  
SECRETARIO

  
Dr. Miguel Angel Giraldo Quispe  
VOCAL

**CAMPUS LIMA NORTE**  
Av. Alfredo Mendiola 6232,  
Panamericana Norte, Los Olivos.  
Tel.: (+511) 202 4342  
Fax.: (+511) 202 4343

fb/ucv.peru  
@ucv\_peru  
#saliradelante  
[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

**Dedicatoria**

Dedico este trabajo a mis padres,  
familia e hijos por darme constante ánimo  
para culminarlo.

### **Agradecimiento**

A Dios, porque siempre está a mi lado,  
haciendo posible el cumplimiento de  
mis metas.

### Declaración Jurada

Yo, Ruth Ysolina Castillo Arrascue, estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Norte, presento mi trabajo académico titulado: "Percepción del clima organizacional en instituciones educativas de la red 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.", en 111 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Educación con mención en Gestión Educativa, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que este trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 16 de febrero de 2019



Br. Ruth Ysolina Castillo Arrascue

DNI:18095976

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado;

Presento a ustedes mi tesis titulada “Percepción del clima organizacional en instituciones educativas de la red 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana”, cuyo objetivo fue: comparar la percepción que tienen algunos docentes de primaria y secundaria de instituciones educativas respecto al clima institucional y proponer alternativas de solución frente a la realidad encontrada, en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestra.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un anexo: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La autora

## Índice

	Pág.
Acta de sustentación de tesis	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
<b>I. Introducción</b>	
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	18
1.3. Teoría relacionada al tema	20
1.4. Formulación del problema	30
1.5. Justificación del estudio	31
1.6. Hipótesis	33
1.7. Objetivos	34
<b>II. Marco metodológico</b>	
2.1. Diseño de investigación	37
2.2. Variables y operacionalización de variables	39
2.3. Población, muestra y muestreo	41
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	43
2.5. Métodos de análisis de datos	45
2.6. Aspectos éticos	45
<b>III. Resultados</b>	
3.1. Descripción de resultados	47
3.2. Contrastación de Hipótesis	48
<b>IV. Discusión</b>	60
<b>V. Conclusiones</b>	64
<b>VI. Recomendaciones</b>	68

**VII. Referencias bibliográficas**

70

**Anexos**

Anexo 1. Carta de presentación

Anexo 2. Definición conceptual de la variable clima organizacional

Anexo 3. Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional

Anexo 4. Certificado de validez del instrumento que mide el clima organizacional

Anexo 5. Matriz de consistencia

Anexo 6. Instrumento 1: Cuestionario

Anexo 7: Base de datos.



## Indice de tablas

		Pág.
Tabla 1	: Clasificación conceptual de Clima Organizacional	23
Tabla 2	: Operacionalización de la variable clima organizacional	41
Tabla 3	: Población de docentes en instituciones educativas objeto de estudio.	42
Tabla 4	: Muestra de docentes en instituciones educativas objeto de estudio.	42
Tabla 5	: Distribución de frecuencias sobre percepción del clima organizacional en docentes de primaria y secundaria de la red 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.	47
Tabla 6	: Resumen de contraste de hipótesis de estrategias motivacionales para muestras independientes.	49
Tabla 7	: Resumen de contraste de hipótesis de la dimensión estructura de estrategias motivacionales para muestras independientes.	50
Tabla 8	: Resumen de contraste de hipótesis de la dimensión responsabilidad de estrategias motivacionales para muestras independientes.	51
Tabla 9	: Resumen de contraste de hipótesis de la dimensión recompensa de estrategias motivacionales para muestras independientes.	52
Tabla 10	: Resumen de contraste de hipótesis de la dimensión riesgo de estrategias motivacionales para muestras independientes.	53
Tabla 11	: Resumen de contraste de hipótesis de la dimensión relaciones de estrategias motivacionales para muestras independientes.	54
Tabla 12	: Resumen de contraste de hipótesis de la dimensión cooperación de estrategias motivacionales para muestras independientes.	55
Tabla 13	: Resumen de contraste de hipótesis de la dimensión estándares de desempeño para muestras independientes.	56
Tabla 14	: Resumen de contraste de hipótesis de la dimensión conflicto para muestras independientes	57

Tabla 15	: Resumen de contraste de hipótesis de la dimensión identidad para muestras independientes.	58
----------	---	----

## Indice de figuras

	Pág.
Figura 1 : Niveles de percepción del clima organizacional en docentes de primaria y secundaria de la red 05 Ugel 03 de Lima Metropolitana.	48

## Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como propósito determinar las diferencias entre la percepción del clima organizacional de los docentes de diversas instituciones educativas de la red 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.

El método utilizado fue descriptivo por comparación de grupos con un diseño no experimental de corte transversal. La muestra de la unidad de análisis estuvo conformada por 150 docentes de primaria y secundaria de algunas instituciones educativas pertenecientes a la red 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana, elegidos a través del muestreo no probabilístico de manera intencionada.

El instrumento de investigación aplicado en el presente estudio fue la adaptación del cuestionario de Litwin y Stringer sobre clima organizacional que cuenta con las siguientes dimensiones: Estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, relaciones, cooperación, estándares de desempeño, conflicto e identidad.

Los resultados obtenidos demuestran que la mayoría de docentes, tanto de primaria como de secundaria, percibe su clima organizacional en un nivel medio ,apreciándose diferencias entre ambos grupos , especialmente en las dimensiones de Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Riesgo y Desempeño, no apreciándose diferencias significativas en las dimensiones de Relaciones, Cooperación, Conflicto e Identidad.

**Palabras claves:** clima organizacional, liderazgo, desempeño

## Abstract

This research aims to determine the differences between perception of organizational climate of teachers of various educational institutions in the network of the red educativa 05 ,03 Ugel , Lima.

The method used was descriptive by comparing experimental groups with no cross-sectional design. The sample unit of analysis consisted of 150 primary and secondary teachers some educational institutions belonging to the network of the red educativa 05 , 03 Ugel , Lima, chosen through non-probability sampling intentionally.

The research instrument applied in this study was the adaptation of the questionnaire Litwin and Stringer organizational climate that has the following dimensions: structure, responsibility, reward, risk, relationships, cooperation, performance standards, conflict and identity.

The results show that most teachers, both primary and secondary, perceived organizational climate at a medium level, appreciating differences between both groups, especially in the dimensions of Structure, Responsibility, Reward, Risk and Performance, no appreciable differences significant in size Relations, Cooperation, Conflict and Identity.

**keyword:** organizational climate, leadership, performance.

## **I. Introducción**

### **1.1. Realidad problemática**

En el mundo tan cambiante que hoy vivimos, donde cada día surgen nuevos y nuevos conocimientos, nos enfrentamos a retos cada vez mayores para la humanidad, retos que nos obligan a mantenernos al tanto de los nuevos acontecimientos del quehacer humano, en resumidas cuentas, a adquirir cada día nuevos aprendizajes. Por ello, obra con más fuerza la imperiosa necesidad de dar impulso al tema educativo, ya que es la educación la que permitirá que los individuos vayan desarrollando progresivamente diversas competencias y capacidades acorde con el panorama mundial. Este pensamiento se ve reforzado en los estudios que sobre la materia ha venido realizando la UNESCO, al señalar que en el presente contexto mundial la Educación juega un factor muy importante, repercutiendo en los siguientes aspectos: en las tendencias demográficas, su relación con la pobreza de los pueblos; la formación de valores para la paz, seguridad, democracia; el acceso a las tecnologías de la información – comunicación, mayor probabilidad de competir en el mercado laboral y un cambio de actitudes para lograr un desarrollo sostenible en aras del bien común (UNESCO, 2015, pp. 14-18).

Es en esa realidad que cobra mayor vigor la trascendencia del docente como agente generador de cambio, no solo de los individuos, sino también de sociedades y generaciones.

Deberemos entonces dirigir la mirada hacia el docente: su formación, su capacitación, su desempeño, su mejora continua; tal como lo hacen aquellos países que ostentan los mejores sistemas educativos del mundo teniendo como base el mejoramiento de su potencial humano, vale decir, sus docentes; por lo cual, una de las metas a alcanzar para el 2030 por parte de la UNESCO es el que todos los gobiernos garanticen que los educandos reciban enseñanza de docentes debidamente capacitados, calificados, motivados y respaldados, siendo uno de sus objetivos abordar lo relacionado a la mejora de los docentes en su desarrollo profesional para elevar la calidad de la enseñanza (UNESCO, 2015, p.31 y pp. 45-47).

En el Perú cada día se observan mayores esfuerzos por mejorar el desempeño de los docentes desde la perspectiva del Ministerio de Educación, pero ¿Se estará realmente abordando el problema desde su verdadera dimensión?. ¿La ardua tarea que realiza el gobierno estará realmente mejorando la labor de los docentes y por ende beneficiando el proceso de aprendizaje de miles y miles de estudiantes?

El Ministerio de Educación en el Perú se ha propuesto, dentro del Marco del Buen Desempeño Docente, el fomentar la revaloración social y profesional de los docentes, para que ellos sean reconocidos como personas competentes que continuamente se desarrollan en su quehacer de enseñar (Minedu, 2012, p.24).

De acuerdo a como se está manejando actualmente este tema, en donde la Reforma Educativa trata de solucionar los bajos resultados obtenidos por el Perú en las evaluaciones internacionales, la política del Estado gira en torno a apuntar a varios aspectos que considera vitales para dar solución a esta problemática.

Dentro de esta nueva política de gobierno, en donde se da énfasis al nuevo marco curricular, los mapas de progreso, los estándares de certificación a profesionales y acreditación a instituciones educativas, rutas del aprendizaje, marco del buen desempeño directivo y docente, acompañamientos pedagógicos, entre otros, se viene bombardeando al magisterio nacional con estos nuevos elementos, de tal manera que su labor, que de por sí ya es agobiante, se ve aún más recargada; sin embargo y lamentablemente, no se sienten estimulados personal ni profesionalmente en la tarea que les ha tocado desempeñar.

Para Ponce, Bulnes, Aliaga, Atalaya y Huertas (2004), esta problemática se origina porque, en su afán de ayudar a las personas, los docentes experimentan constantes presiones para tener que corregir diversos problemas sociales, por lo cual muchos de ellos terminan hastiados y abandonan su carrera para realizar otro tipo de actividades laborales. Al respecto Castro (2008), investigó los factores que desencadenan estrés en docentes que laboran en instituciones públicas, identificando como uno de ellos la relación que tiene con sus compañeros o compañeros de trabajo.



Esta descripción ya es por sí sola asoladora, pero si a esto le agregamos al maestro peruano un ambiente laboral hostil y conflictivo, lo estamos predisponiendo al fracaso definitivo en su labor, dentro de ello podemos citar al estrés como un factor siempre presente en su quehacer educativo.

Como docente en actual ejercicio en una institución educativa de la Ugel 03 de Lima Metropolitana, no somos ajenos a la problemática que afrontamos día a día y que coincide con lo descrito en los párrafos anteriores; es decir, apreciamos en nuestra comunidad magisterial cierta desmotivación y desgaste laboral que podría repercutir en nuestro desempeño; por ello, cabe plantearse la interrogante respecto a que si desde la unidad de gestión educativa local se están advirtiendo estos temas, si se están ocupando de conocer cuál es la percepción que tienen los maestros sobre el ambiente laboral en el que se desempeñan y si ese ambiente les permite desarrollarse ampliamente, si les resulta motivador, si logra sacar lo mejor de ellos personal y profesionalmente, si ven a sus directivos como verdaderos líderes pedagógicos y de gestión.

Por las razones antes citadas, que son materia de la presente investigación, consideramos que es de vital importancia hacer un seguimiento y comparación del clima organizacional en los docentes de primaria y secundaria de la red educativa 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana, a fin de sentar una base de estudio para la realización de futuras investigaciones tendientes a mejorar el clima organizacional de las instituciones educativas en que laboran nuestros maestros, de conocer sus intereses y expectativas, con la finalidad de mejorar también su práctica docente y por ende los aprendizajes de nuestros educandos.

## **1.2.Trabajos previos**

Se realizaron diversas investigaciones previas a la presente en el ámbito internacional y nacional, dentro de ellas podemos mencionar las siguientes:

### **Internacionales.**

En México; Fernández, Cobos y Figueroa (2015), llevaron a cabo un estudio con la finalidad de conocer el clima laboral y el grado de satisfacción de los trabajadores de un centro de rehabilitación y educación especial. Ellos realizaron su investigación de manera observacional, transversal y descriptiva, utilizando para sus fines una muestra total de 86 personas que trabajaban en las diversas áreas de la institución rehabilitadora. Para recoger la información que requerían aplicaron como instrumento una Escala de Clima Organizacional, arribando a las conclusiones de que dicho personal , en su mayoría, se encontraba medianamente satisfecho en su centro de labores y que su satisfacción estaba directamente ligada con el grado de desarrollo que se les permitía alcanzar dentro de la institución, algunas veces desfavorecida por los continuos cambios de las personas que la dirigían, lo cual no permitía una política administrativa continua que iba generando un retraso y desestabilidad en la organización.

En España, Mañas y Alcaráz (2017), se propusieron realizar una investigación planteando una propuesta referente a que los actos de gestión (liderazgo transformacional) son determinantes en el clima y en el aspecto psicológico o grado de satisfacción de los individuos que trabajaban en diversas instituciones de la administración pública. Para el recojo de la información, fueron aplicados diferentes cuestionarios , uno para cada variable de estudio, a una muestra de 277 trabajadores del sector público en la provincia de Almería, llegándose a determinar que efectivamente existe una positiva relación entre el clima organizacional y el liderazgo transformacional , repercutiendo a su vez con el capital psicológico o nivel de satisfacción de los trabajadores; por ello, llegan a recomendar en su trabajo que se incentive el liderazgo en las instituciones para

fomentar un clima organizacional positivo que conlleve a la satisfacción personal y laboral de sus miembros, tal como lo sugieren diversas teorías que sobre el tema ellos mencionaron.

En Ecuador; Zambrano, Ramón y Espinoza-Freire (2017), midieron el nivel de clima organizacional de los docentes en la Universidad Técnica de Machala con la finalidad de que de los resultados obtenidos se pueda reflexionar y tomar medidas correctivas de mejora. Se evaluó el clima organizacional en sus dimensiones liderazgo, motivación, reciprocidad y participación a través de la aplicación de encuestas en una muestra de 175 docentes. La metodología utilizada fue acorde con la de una investigación. Finalizado el estudio, se conoció que la percepción de los encuestados , en líneas generales , tiende a indicar que existe en la institución un liderazgo bien definido, que la mayoría de docentes se encuentran motivados, que existe reciprocidad en el trabajo y que todos participan comprometidos en la mejora de la organización. Todo ello significa , a consideración y criterio de los investigadores, que la existencia de un buen clima organizacional beneficia a la institución , a quienes allí laboran y a sus estudiantes.

### **Nacionales.**

Carrasco (2017) desarrolló un estudio dirigido a conocer la percepción que tienen sobre su clima organizacional los docentes del Instituto Superior Tecnológico “El Buen Pastor” del distrito limeño de Los Olivos. Su investigación fue de tipo Aplicativo, de un nivel descriptivo con un diseño No experimental, tomando en su investigación una muestra de 38 docentes. Para la recolección de datos se utilizó como instrumento el cuestionario. Las conclusiones a las que se arribaron señalan que se percibe un favorable clima laboral dentro de la institución analizada.

Muñoz (2018), estudió el grado de influencia que existe entre el clima organizacional y el desempeño en un grupo de docentes de instituciones educativas públicas de la región Junín. Se utilizó el diseño descriptivo correlacional. Tuvo una

muestra de 65 docentes. El instrumento utilizado para recoger la información fue el cuestionario. Las conclusiones a las que llegó indican que existe correlación significativa entre las variables de estudio en la muestra utilizada.

Verástegui (2016) realizó una investigación cuyo propósito era conocer la manera como influyen las relaciones humanas en la generación de un buen clima organizacional. La investigación fue de tipo correlacional. Se utilizó como muestra de estudio a 100 docentes de la Institución Educativa Emblemática “Santa Isabel” de Huancayo. Los instrumentos utilizados fueron la encuesta. Obteniéndose como conclusión final que existe una directa relación entre el tipo de relaciones humanas que se dan al interior de las instituciones educativas con el clima laboral generado.

En el artículo publicado por Charry (2016), se da a conocer su investigación realizada con la finalidad de conocer la correlación existente entre la comunicación interna y el clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, llevándose a cabo una investigación cuantitativa de diseño no experimental, utilizando una muestra de 200 trabajadores. La información se recogió a través de la utilización de dos encuestas, llegándose a determinar que existe una percepción desfavorable del clima organizacional por la existencia de una comunicación interna poco eficaz.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **Variable clima organizacional**

##### **Definiciones de clima organizacional.**

Litwin y Stringer (1968) definen el clima organizacional “como el conjunto de propiedades medibles del entorno de trabajo, basado en las percepciones colectivas de la gente que vive y trabaja en dicho entorno, y que influye en su comportamiento” (p.37)

Además, Litwin y Stringer ( citado en Jaime y Araujo, 2007) señalan que :

Las percepciones son referentes a las políticas, las prácticas y los procedimientos de la organización, así como al sistema formal, el estilo informal de los gerentes y otros importantes factores del medio en las actividades de las personas que trabajan en una organización específica” (...). Además, estas percepciones tienen la característica de ser temporales y susceptibles de cambio.( p.301)

### **Teoría.**

Litwin y Stringer (citado en Alcalá, 2011, p. 69) dan una explicación del comportamiento de las personas en las organizaciones a la luz de la teoría de la motivación y del clima organizacional. Remarcando que “el clima organizacional tiene una influencia en las actitudes, comportamiento y el desempeño de los empleados dentro de las organizaciones.

Los expertos Litwin y Stringer (citado en Alcalá, 2011, p. 57) proponen nueve dimensiones para el clima organizacional , estas son: estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad.

- Estructura. Referida a las reglas o políticas que regulan a las organizaciones y la percepción que de ellas tienen los trabajadores.
- Responsabilidad. Es el compromiso que asume el trabajador de cumplir con sus obligaciones dentro de la organización.
- Recompensa. Es el grado en el que el trabajador siente que su trabajo es bien reconocido.
- Riesgo. Es la buena disposición del trabajador a asumir diversos desafíos en mejora de los objetivos comunes.
- Relaciones. Referido a la existencia de buenas relaciones sociales entre los diversos miembros de la organización.
- Cooperación. Es cuando cada uno de los miembros de la institución se siente apoyado por el grupo, ya sea por sus superiores o subordinados.

- Estándares de desempeño. Esta referida al conocimiento de todos los miembros de la organización sobre lo que se desea alcanzar de ellos respecto a su productividad.
- Conflictos. Es la capacidad que tienen los miembros para tolerar las discrepancias y resolver los conflictos de manera respetuosa.
- Identidad. Es el sentirte parte integrante de la organización y velar por el cumplimiento de sus objetivos.

### **Perspectivas conceptuales del clima organizacional**

Morán y Volkwein (citado en Jaime y Araujo, 2007, 46) proponen cuatro: estructural, perceptual, interactiva y cultural.

En la perspectiva estructural, el clima institucional depende de la estructura de la organización, mas no de la percepción que de ella tengan sus miembros. (Alcalá, 2011, cap. 4).

Bajo el enfoque perceptual, el clima de la organización se fundamenta en la percepción que sobre él tengan los propios trabajadores (Joyce y Slocum, citado en Jaime y Araujo, 2007, p.300).

En relación a la perspectiva interactiva, se plantea que el clima organizacional es el reflejo de las interacciones de sus miembros promovidas por la misma institución (Jackofsky y Slocum, citado en Jaime y Araujo, 2007, p.301)

Finalmente, bajo el enfoque cultural, se relaciona el clima organizacional en torno a la cultura que sobre ella tiene la organización y sus miembros (Berger y Luckman citado en Jaime y Araujo, 2007, p.304)

Morán y Volkwein (1992) , Guillen y Guil (2000) , clasificaron diversas definiciones de la siguiente manera:

- Basadas en los factores organizacionales.
- Centradas en los factores individuales.
- Que enfatizan la interacción persona-situación.

## Clasificación conceptual de clima organizacional

Tabla 1

### *Clasificación conceptual de Clima Organizacional*

Moran y Volkwein (1992)	Guillen y Guil (2000)
Perspectiva estructural	Predominio de factores organizacional
Perspectiva perceptual	Predominio de factores individuales
Perspectiva interactiva	Interacción persona-situación
Perspectiva cultural	

Tabla tomada como referencia de Alcalá, 2011, (p.48 )

Para Sandoval (2004), existe un factor psicológico que condiciona el comportamiento de las personas de acuerdo al modo como perciben su ambiente laboral y la estructura de su organización (p.83).

### **Clima organizacional y capital humano**

El capital humano es trascendente para el logro de los objetivos de la empresa, existiendo una íntima relación entre la mayor realización de sus miembros con la mejor percepción del clima laboral. (Munch, 2009, p.29)

Óptimas condiciones de trabajo bajo un adecuado clima laboral garantizan un mejor desempeño del trabajador, por cuanto su mayor compromiso está relacionado con el ambiente en el que se desarrolla la organización. (Lewin, citado en Alcalá , 2011).

Por tanto, es fundamental para el logro de los objetivos organizacionales el mantener un buen clima laboral.

### **Conceptualización de clima organizacional bajo la perspectiva perceptual .**

Litwin y Stringer (1968) señalan que la percepción que los miembros tienen respecto de su entorno laboral define su comportamiento dentro del mismo. Además, Reichers y Schneider (citados en Alcalá, 2011) indican que estas percepciones incluyen tanto el aspecto formal como informal de las interacciones del personal.

### **Conceptualización de clima organizacional bajo la perspectiva interactiva.**

Según la perspectiva interactiva el clima es el resultado de la calidad de interacciones que se dan entre los miembros de una organización (Schneider y Hall, citado en Alcalá, 2011, p.49 )

En este sentido, Schneider y Hall (citado en Jaime y Araujo, 2007), proponen dos elementos de interacción: las características personales y las características organizacionales. Sin embargo, para Tagiuri (citado en Jaime y Araujo, 2007), los elementos que lo conforman son el entorno, el ambiente, el sistema social y su cultura.

### **Conceptualización de clima organizacional bajo la perspectiva cultural.**

Ferris y otros (citado en Jaime y Araujo, 2007) , lo señalan como el cúmulo de valores que comparten los miembros de una misma institución (p.301).

### **Tipos de clima organizacional**

Likert (citado por Bujanda y Murrieta, s.f.), reconoce cuatro tipos de sistemas organizacionales. Estos son:



- Autoritario: En donde la toma de decisiones se realizan desde las más altas esferas de la institución.
- Paternalista: también aquí se toman las decisiones desde las mas altas jerarquias, pero con algunas delegaciones , a diferencia del primer sistema que centra todo en la máxima autoridad.
- Consultivo: Se aprecia una mayor participación del resto de niveles de la organización, en donde a pesar que subsiste una jerarquía, la toma de decisiones es más descentralizada.
- Participativo : Bajo este sistema se distribuyen las responsabilidades y toma de decisiones de modo totalmente descentralizado.

### **Importancia del clima organizacional**

El entorno en el que se trabaja influye preponderantemente sobre el comportamiento y las actitudes de las personas que conforman una institución. (Katz y Kahn, citado en Jaime y Araujo, 2007). Por lo tanto, es preponderante que para alcanzar los objetivos de la organización, se brinde a los trabajadores un adecuado clima laboral, ya que esto determina el grado de compromiso que las personas asumen con su centro de labores.

Es innegable que de acuerdo al nivel de clima que se observa dentro de una organización podremos conocer a grandes rasgos la estructura interna de la misma. (Guillén y Guil, 2000). En tal sentido, valorar el clima nos posibilita conocer:

- La valoración que tienen los individuos respecto a las variables que intervienen.
- Las condiciones en que se trabaja.

Asimismo,

- Promover la participación de todos.
- Mejorar la comunicación y la interrelación .
- Observar la organización en su conjunto.

Luego de alcanzar el conocimiento del clima de la institución, podremos:

- Prevenir la aparición de inconvenientes.
- Planificar acciones que conlleven a la mejora .
- Definir la manera de actuar ante la aparición de conflictos
- Gestionar a los individuos tomando en cuenta sus necesidades y expectativas (Guillen y Guil, 2000).

Por lo tanto, es imprescindible diagnosticar el clima al interior de la organización, para ser capaz de:

- detectar las causas de conflicto, de estrés o de insatisfacción que ocasionan actitudes negativas en los miembros.
- conocer los aspectos sobre los cuales se deben operar cambios al interior.
- alcanzar el desarrollo institucional y prevenir problemas a futuro (Brunet, citado en Jaime y Araujo, 2007).

Por lo expuesto, podemos concluir que un clima laboral adecuado mejora el desempeño de los trabajadores; por tanto, quien dirige una organización debe auscultar continuamente el grado de satisfacción de su personal al interior , a fin de tomar las acciones pertinentes para el logro de los objetivos organizacionales.

### **Los efectos del clima organizacional**

Hemos visto anteriormente que existe relación entre el grado de satisfacción que tienen los trabajadores respecto a su entorno laboral y la mejora de su desempeño; por lo tanto, el mayor o menor logro de los objetivos organizacionales dependen del nivel de compromiso que ellos asuman y de la manera como perciben el clima donde se desenvuelven.

Entonces, cuando un ámbito laboral ofrece al trabajador un balance entre la satisfacción de sus necesidades personales y los intereses de la organización, así como un entorno que le permita desempeñarse adecuadamente, evidenciará la percepción de la existencia de un clima adecuado. Por el contrario, lo percibirán como inadecuado cuando no se cumplen estas condiciones (Guillen y Guil, 2000).

Es tanta la trascendencia que un adecuado clima reviste, que determinará también la relación existente entre los empleados y la organización, con las consabidas consecuencias que ello significa. Por ello, la personalidad que define a una empresa puede ser sana o malsana (Brunet, citado en Jaime y Araujo ,2007).

Es imprescindible, entonces, la predominancia de un clima laboral sano que impulse y motive el involucramiento de los trabajadores en aras del logro de los objetivos institucionales.

### **Características del clima organizacional**

Bujanda y Murrieta (s.f.), manifiestan que el clima al interior de una organización impacta fuertemente sobre sus miembros, de tal modo que va a generar una mejor disposición para el cumplimiento de sus tareas y, por el contrario, un clima negativo imposibilitará la conducción de la misma y la interacción de sus integrantes.

El comportamiento y actitudes de los individuos en una empresa va afectando también el clima al interior de la misma y viceversa; es decir, un clima grato predispone al trabajador a realizar una labor eficiente y asimismo está generando un buen o mal clima, según su actuar.

### **El clima y sus variables organizacionales**

El clima organizacional se caracteriza por sus múltiples dimensiones, son muchos los aspectos que lo conforman, debido a que incluye formas de ver y sentir de los individuos que lo integran así como la política organizacional de la misma, siendo bastante complicado su estudio. En diversas investigaciones sobre el tema se han utilizado múltiples variables para determinar las distintas percepciones que sobre ella existen en el ámbito laboral, utilizando diversos términos como: componentes, factores o dimensiones.

### **Importancia de un buen clima escolar en el Perú**

En el Marco de Buen Desempeño del Directivo del Ministerio de Educación del Perú, (Minedu,2014,pp.11y 12), se establecen tres componentes que hacen posible una escuela de calidad, a la que se denomina “la escuela que queremos” , ellos

permiten alcanzar los resultados esperados en función de mejores aprendizajes para todos los y las estudiantes . Estos son conceptuados de la siguiente manera:

- Gestión de procesos pedagógicos :

Constituyendo las acciones que realiza la comunidad educativa, cuyo líder pedagógico es el director, con la finalidad de promover y facilitar los aprendizajes de los estudiantes, a través de los procesos pedagógicos.

En este sentido, la escuela en su conjunto asume el compromiso de fortalecer el logro de los aprendizajes de los y las estudiantes, favoreciendo sus desempeños , de acuerdo a su contexto, intereses y necesidades. Haciendo una continua autoevaluación de sus fortalezas y debilidades en el marco de una evaluación formativa y el pensamiento crítico.

- Convivencia democrática e intercultural :

Pues en la escuela donde se aprenden principios y valores que posibilitan el desarrollo ciudadano en democracia en aras del bien común y donde se aprende a convivir en armonía, con el pleno respeto a los demás para el logro de una sociedad equilibrada. Es en ese escenario que la tarea docente reviste su importancia, pues tiene en sus manos la formación de futuros ciudadanos con el desarrollo de competencias y capacidades en diversas áreas que nos posibiliten el ansiado progreso de nuestro país.

- Vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad :

Reconociendo a la escuela en su indiscutible labor de generar un vínculo entre el individuo, la familia y su comunidad. Esta relación debe darse necesariamente para que se puedan mejorar los aprendizajes y consecuentemente se evidencie el desarrollo del contexto donde se desenvuelve el educando. Este compromiso de trabajar de manera unánime garantizaría que exista mayor involucramiento de parte de los padres , evidenciándose su presencia en la escuela , apoyando a sus hijos en el proceso de aprender, en afán por alcanzar “La escuela que queremos”, por la cual apuesta el Estado ya que en ello está poniendo sus mayores esfuerzos, proponiendo una adecuada gestión escolar y liderazgo pedagógico del equipo directivo, una organización escolar en democracia acorde al contexto y la existencia

de una escuela acogedora para todos los sujetos de la educación, vale decir: docentes, padres de familia y educandos.

El Ministerio de Educación señala que para que se puedan alcanzar aprendizajes es menester que desde la escuela se observe una gestión en democracia y se haga uso de un correcto liderazgo para garantizar una convivencia acogedora, relacionándose con la comunidad. Afirma, además, que un buen docente contribuye con su trabajo a mantener un clima democrático, participa en la gestión de la escuela en coordinación con sus directivos, propiciando de esta manera un ambiente ideal para los aprendizajes (Minedu, 2012).

La UNESCO (2011,p.55), en su Manual de gestión para directores de instituciones educativas, propone las siguientes estrategias de trabajo a fin de alcanzar el logro de los objetivos institucionales:

- Colectiva: Con la participación de toda la comunidad educativa que busca la mejora continua.
- Liderazgo reconocido, realizado por el director, quien guía a todos en un trabajo colegiado.
- Participativa: en donde todos los miembros de la comunidad educativa colaboran mancomunadamente.
- Trabajo en equipo: Recibiendo los aportes que pueda dar cada actor educativo.
- Reflexiva: para detectar errores en la práctica y proponer alternativas de solución.
- Consensuada: trabajar en aras del beneficio común de la escuela.
- Negociada: es el trabajo realizado atendiendo los requerimientos e inquietudes de los miembros de la comunidad educativa.
- Respeto a la estructura de la institución.

## **1.4. Formulación del problema**

### **Problema general.**

¿Qué diferencias existen entre la percepción que tienen sobre clima organizacional los docentes de primaria y secundaria de algunas instituciones educativas de la red 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana?

### **Problemas específicos.**

1.- ¿Qué diferencias existen respecto a la percepción que tienen en la dimensión Estructura del clima organizacional los docentes de primaria y secundaria de algunas instituciones educativas de la red 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana?

2.- ¿Qué diferencias existen respecto a la percepción que tienen en la dimensión Responsabilidad del clima organizacional los docentes de primaria y secundaria de algunas instituciones educativas de la red 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana?

3.- ¿Qué diferencias existen respecto a la percepción que tienen en la dimensión Recompensa de clima organizacional los docentes de primaria y secundaria de algunas instituciones educativas de la red 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana?

4.- ¿Qué diferencias existen respecto a la percepción que tienen en la dimensión Riesgo del clima organizacional los docentes de primaria y secundaria de algunas instituciones educativas de la red 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana?

5.- ¿Qué diferencias existen respecto a la percepción que tienen en la dimensión Relaciones del clima organizacional los docentes de primaria y secundaria de algunas instituciones educativas de la red 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana?

6.- ¿Qué diferencias existen respecto a la percepción que tienen en la dimensión Cooperación del clima organizacional los docentes de primaria y secundaria de algunas instituciones educativas de la red 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana?

7.- ¿Qué diferencias existen respecto a la percepción que tienen en la dimensión Estándares de desempeño del clima organizacional los docentes de primaria y secundaria de algunas instituciones educativas de la red 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana?

8.- ¿Qué diferencias existen respecto a la percepción que tienen en la dimensión Conflicto del clima organizacional los docentes de primaria y secundaria de algunas instituciones educativas de la red 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana?

9.- ¿Qué diferencias existen respecto a la percepción que tienen sobre la dimensión de Identidad del clima organizacional los docentes de primaria y secundaria de algunas instituciones educativas de la red 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana?

## **1.5. Justificación del estudio**

### **Justificación Teórica.**

La Educación y la labor docente siempre han sido fundamentales en cualquier espacio y tiempo de la sociedad. El futuro de la sociedad está estrechamente ligado con el aspecto educativo.

Por ello, la formación de nuevas generaciones es una gran responsabilidad que recae en cada docente, eso implica que la mirada actual gire en torno a su trabajo y a su desempeño como tal.

Sin embargo, no podemos dejar de considerar factores que influyen en la labor del docente y uno de ellos es el entorno o ambiente de trabajo.

Diversos estudios en la materia como los de Litwin y Stringer, Likert, McGregor, entre otros; han demostrado que el clima de la organización en donde nos desenvolvemos contribuye con un mejor rendimiento y motivación para trabajar.

Es importante que en el ámbito educativo sus profesionales se encuentren continuamente motivados para que ellos a su vez puedan reflejar en sus estudiantes las mejores condiciones de aprendizaje. Tal como lo estipula el Ministerio de Educación del Perú a través de la difusión del Marco del Buen Desempeño Directivo y Marco del Buen Desempeño Docente, que han sido elaborados en aras de cristalizar nuestra tan anhelada Reforma Educativa.

### **Justificación Práctica.**

Como docente de amplia experiencia en el sector, he visto transcurrir diversas dificultades por las que atraviesan los maestros para desempeñarse cuando no encuentran en sus instituciones educativas climas o ambientes favorables de trabajo, en donde las relaciones humanas no son las mejores o peor aún, constituyen un freno para crecer personal y profesionalmente. También he visto como este ambiente negativo repercute en el desarrollo de la institución educativa, trayendo como consecuencia un clima hostil, deserción escolar, estrés docente y estudiantil, entre muchas otras consecuencias.

Por lo expuesto anteriormente y por ser docente que labora en una de las instituciones educativas motivo de estudio, he creído por conveniente llevar a cabo el presente trabajo con la finalidad de medir la percepción que tienen los maestros de primaria y secundaria de la red 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana, en relación al clima organizacional y sus múltiples dimensiones, a fin de que la presente investigación sirva como base para abordar la realidad encontrada y plantear alternativas de solución, de ser necesarias.

### **Justificación Metodológica.**

Con la elaboración del presente trabajo de investigación, se pretende incentivar a otros maestros para que, dentro del marco y lineamientos metodológicos de la investigación científica, estudien y analicen la problemática observada en sus propias instituciones, proponiendo sugerencias y/o alternativas de solución, como parte de nuestro aporte profesional en aras de mejorar el sistema educativo peruano.



## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis general.**

Existen diferencias en la percepción del clima organizacional entre docentes del nivel primaria y secundaria de algunas instituciones educativas de la red 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.

### **Hipótesis Nula**

No existen diferencias en la percepción del clima organizacional entre los docentes del nivel primaria y secundaria de algunas instituciones educativas de la red 05 de la Ugel 03 de Lima Metropolitana.

### **Hipótesis Específicas.**

1. Existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de Estructura en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.
2. Existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de Responsabilidad en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.
3. Existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de Recompensa en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.
4. Existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de Riesgo en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.
5. Existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de Relaciones en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.

6. Existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de Cooperación en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.

7. Existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de Estándares de Desempeño en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.

8. Existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de Conflicto en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.

9. Existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de Identidad en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.

### **1.7. Objetivos**

#### **Objetivo general.**

Determinar las diferencias entre la percepción del clima organizacional de algunos docentes de la red educativa No. 05 de la Ugel 03 de Lima Metropolitana.

#### **Objetivos específicos.**

1. Determinar las diferencias que existen entre la percepción del clima organizacional en la dimensión de Estructura en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.

2. Determinar las diferencias que existen entre la percepción del clima organizacional en la dimensión de Responsabilidad en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.

3. Determinar las diferencias que existen entre la percepción del clima organizacional en la dimensión de Recompensa en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.

4. Determinar las diferencias que existen entre la percepción del clima organizacional en la dimensión de Riesgo en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.
5. Determinar las diferencias que existen entre la percepción del clima organizacional en la dimensión de Relaciones en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.
6. Determinar las diferencias que existen entre la percepción del clima organizacional en la dimensión de Cooperación en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.
7. Determinar las diferencias que existen entre la percepción del clima organizacional en la dimensión de Estándares de Desempeño en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.
8. Determinar las diferencias que existen entre la percepción del clima organizacional en la dimensión de Conflicto en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.
9. Determinar las diferencias que existen entre la percepción del clima organizacional en la dimensión de Identidad en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.

## **II. Método**

## **2.1. Diseño de investigación**

### **Método.**

El método utilizado fue el deductivo. Al respecto , Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirman que las investigaciones cuantitativas utilizan en su proceso un razonamiento deductivo, que se inicia a la luz de estudios previos (teoría), las cuales generan predicciones o hipótesis que posteriormente el investigador debe someter a prueba (p.37).

### **Enfoque**

El presente trabajo de investigación, según su enfoque , es de naturaleza cuantitativa . Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), una investigación es cuantitativa porque utiliza la medición numérica y el análisis estadístico para procesar la información recogida, todo ello con la finalidad de comprobar teorías o establecer diversas pautas de comportamiento ( p.38 ).

### **Tipo de estudio**

La presente investigación es de tipo sustantivo, porque se orienta a describir, explicar o predecir la realidad con que se va a trabajar, en búsqueda de los principios y leyes generales que permitan organizar una teoría científica. (Sánchez y Reyes, 2006, p.84)

### **Nivel**

Descriptiva por comparación de grupos. Según Hernández, Fernández y Baptista ( 2006), la investigación descriptiva mide, evalúa o recolecta datos sobre diversos conceptos ( variables ), aspectos, componentes o dimensiones del fenómeno a investigar. En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, describiendo lo que se investiga, ( pág. 102 ).

### 2.1.1 Diseño

El presente estudio está considerado dentro del diseño No experimental, transversal.

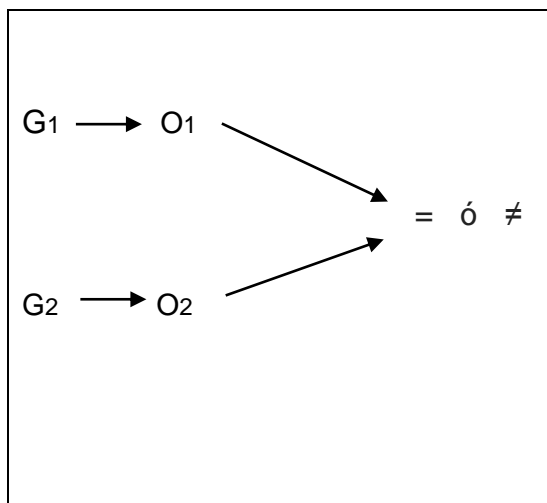
Al respecto, Hernández y otros (citado en Nina, 2013 ) señalan que “es no experimental la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables...Se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables”.

Es transversal ya que su propósito es “ describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado . Es como tomar una fotografía de algo que sucede”. ( Hernández y otros, citado en Nina , 2013).

Kerlinger y Howar (2002) respecto a la conceptualización del diseño en la investigación, señalan que:

...Un diseño es un plan, un proyecto para conceptualizar la estructura de las relaciones entre las variables de un estudio de investigación...no sólo dispone las relaciones del estudio, también implica cómo se controla la situación de investigación y cómo se analizarán los datos....constituye el armazón de la investigación, el cual se recubre con la variables y relaciones de la misma. (p.437)

El esquema del diseño no experimental transversal por comparación de grupos es el siguiente:



Donde:

G<sub>1</sub>, G<sub>2</sub> : Grupos en quienes se realiza el estudio

O<sub>1</sub>, O<sub>2</sub>: Observación relevante recogida en cada grupo

## 2.2. Variables y operacionalización

### Definición conceptual.

El clima organizacional es definido por Litwin y Stringer (1968): “...conjunto de propiedades medibles del entorno de trabajo, basado en las percepciones colectivas de la gente que vive y trabaja en dicho entorno, y que influye en su comportamiento” (p.37)

Guillén y Guil, (2000) : “...percepción de un grupo de personas que forman parte de una organización y establecen diversas interacciones en un contexto laboral” (p.166)

Para Robbins (1998) “... percepciones compartidas por un grupo de individuos acerca de su entorno laboral , las que tienen consecuencias sobre la organización en lo relacionado con la productividad, la satisfacción...”( pag.140).

La variable en estudio fue enfocada de acuerdo a las dimensiones propuestas por Litwin y Stringer (1968), que son:

- Estructura: Referido a las limitaciones , regulaciones y procedimientos al interior de la institución.
- Responsabilidad: Relacionado a la autonomía y a la confianza que genera su desempeño laboral.
- Recompensa: es la percepción de sentir que su trabajo bien realizado está acorde con la remuneración que percibe.
- Riesgo: Es sentirse capaz de asumir los retos y desafíos que va encontrando en su quehacer laboral a la par con la aceptación que la organización tiene de las decisiones que toma.

- Relaciones: Percepción de un grato ambiente laboral y de buenas relaciones personales entre los miembros de la organización.
- Cooperación: Basado en la sensación de apoyo mutuo y recíproco de todos los individuos, independientemente del cargo que ocupan y la jerarquía en la que se encuentran dentro de la organización.
- Estándares de desempeño: Tiene que ver con la necesidad de que los trabajadores conozcan claramente la misión, visión de la empresa, sus objetivos, sus metas.
- Conflicto: Es la percepción que el trabajador tiene del modo en que se solucionan los conflictos y las diversas discrepancias que puedan surgir.
- Identidad: Referida a la sensación de pertenecer a la organización y de sentirse comprometido con el logro de sus objetivos.

### **Definición conceptual**

En esta investigación la variable clima organizacional se midió a través de 9 dimensiones , aplicando una versión adaptada del cuestionario de Litwin y Stringer, el cual consta de 53 ítems con una escala del 0 al 3 , en donde (0) corresponde a Muy en desacuerdo, (1) En desacuerdo, (2) De acuerdo y (3) Muy de acuerdo.



## Operacionalización de variables

Tabla 2

### *Operacionalización de la variable clima organizacional*

Variable	Dimensiones	Items	Escalas y valores	Niveles y rangos
Clima Organizacional	Estructura	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	Muy en desacuerdo	
	Responsabilidad	11,12,13,14,15,16,17	(0)	
	Recompensa	18,19,20,21,22,23	En desacuerdo	0-53 (bajo)
	Riesgo	24,25,26,27,28	(1)	54-106(medio)
	Relaciones	29,30,31,32,33	De acuerdo	107-159(alto)
	Cooperación	34,35,36,37,38,39	(2)	
	Estándares de desempeño	40,41,42,43,44	Muy de acuerdo	
	Conflicto	45,46,47,48,49	(3)	
	Identidad	50,51,52,53		

### 2.3. Población, muestra y muestreo

#### **Población.**

La población de estudio estuvo conformada por 95 docentes de primaria y 106 docentes de secundaria de algunas instituciones educativas de la red 05 de la Ugel 03 en Lima Metropolitana, como puede apreciarse en el siguiente cuadro:

Tabla 3

*Población de docentes en instituciones educativas objeto de estudio.*

Institución Educativa	Primaria	Secundaria
0040 Hipólito Unánue	18	61
1015 República de Italia	17	---
1016 John F. Kennedy	16	---
1148 Juana Infantes Vera	12	21
1154 Nuestra Señora del Carmen	32	24
TOTAL	95	106

### **Muestra.**

A fin de equiparar la muestra, se aplicó el instrumento a 75 docentes de primaria y 75 docentes de secundaria de las instituciones educativas motivo de estudio, distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 4

*Muestra de docentes en instituciones educativas objeto de estudio.*

Institución Educativa	Primaria	Secundaria
0040 Hipólito Unanue	16	30
1015 República de Italia	16	----
1016 John F. Kennedy	14	----
1148 Juana Infantes Vera	10	21
1154 Nuestra Señora del Carmen	19	24
TOTAL	75	75

## **Muestreo.**

Para la selección de la muestra se aplicó un muestreo No Probabilístico Intencionado o de Conveniencia ya que los sujetos de estudio fueron seleccionados de manera directa e intencionada tomando en cuenta el fácil acceso por la cercanía geográfica en que se encuentran ubicadas las instituciones educativas de estudio .

También fue criterio de selección la disponibilidad y/o voluntad de los sujetos al momento de responder al instrumento utilizado para recolectar los datos.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnica.**

-Técnicas de recolección de datos.

La técnica utilizada en la presente investigación fue la encuesta.

### **2.4.1 Instrumentos.**

-Instrumentos de recolección de datos.

El instrumento utilizado para la variable clima organizacional fue la versión adaptada del cuestionario de Litwin y Stringer (Echezuria y Rivas ,2001) , utilizado por Marín (2003.)

Este cuestionario recoge información a través de la percepción que tiene el individuo de su organización (Marín, 2003).

### **Ficha técnica del instrumento**

Nombre: Cuestionario sobre clima organizacional

Autores: Litwin, G y Stringer, R.

Características: Es un cuestionario que miden la variable clima organizacional en las dimensiones: Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Riesgo, Relaciones, Cooperación, Estándares de desempeño, Conflicto e Identidad.

Aplicación: Individual

Tiempo de aplicación: Lapso aproximado de 15 minutos.

Escala: Las respuestas corresponden a la escala de Likert de acuerdo a los siguientes criterios: Muy en desacuerdo=0, En desacuerdo=1, De acuerdo=2 y Muy de acuerdo=3.

Contenido: Consta de 53 ítems, distribuidos de la siguiente manera:

Estructura: ítems del 1 al 10

Responsabilidad: ítems del 11 al 17

Recompensa: ítems del 18 al 23

Riesgo: ítems del 24 al 28

Relaciones: ítems del 29 al 33

Cooperación: ítems del 34 al 39

Estándares de desempeño: ítems del 40 al 44

Conflicto: ítems del 45 al 49

Identidad: ítems del 50 al 53

#### **2.4.2 Validez y confiabilidad de los instrumentos.**

##### **Validez**

Por juicio de tres expertos, otorgándose la denominación de suficiente y la pertinencia de su aplicabilidad al instrumento considerando su composición, número de ítems y sus escalas. Se eligió a los expertos en base a su experiencia y conocimiento del tema, para lo cual se elaboró una carta de presentación

invitándolos a participar, adjuntándose la definición conceptual de la variable, la matriz de operacionalización y el certificado de validez del contenido del instrumento.

### **Confiabilidad.**

Al calcular el coeficiente de confiabilidad Alpha de Cronbach , arrojó un índice de 0,911; convirtiéndolo en un instrumento bastante confiable.

### **2.5. Métodos de análisis de datos**

Para la investigación, motivo de estudio, los resultados fueron analizados en el nivel descriptivo utilizando tablas y figuras de distribución de frecuencias.

Para realizar la comprobación de las hipótesis se utilizó el estadístico de U de Mann- Whitney.

Estos cálculos se realizaron mediante el paquete estadístico SPSS v22.

### **2.6. Aspectos éticos**

Los datos que fueron registrados en la presente investigación se recolectaron tomando de manera fidedigna la información proporcionada por los sujetos que conformaron la muestra en las instituciones educativas que se mencionan en la presente investigación. El procesamiento de la información se realizó sin adulteraciones ni alteraciones ; por lo tanto, los resultados obtenidos son fieles a la realidad encontrada. El instrumento utilizado pasó por las pruebas de validez y confiabilidad necesarias y fue aplicado contando con la debida autorización y respeto a los encuestados.

Los autores consultados y citados fueron debidamente referenciados.

### **III. Resultados**

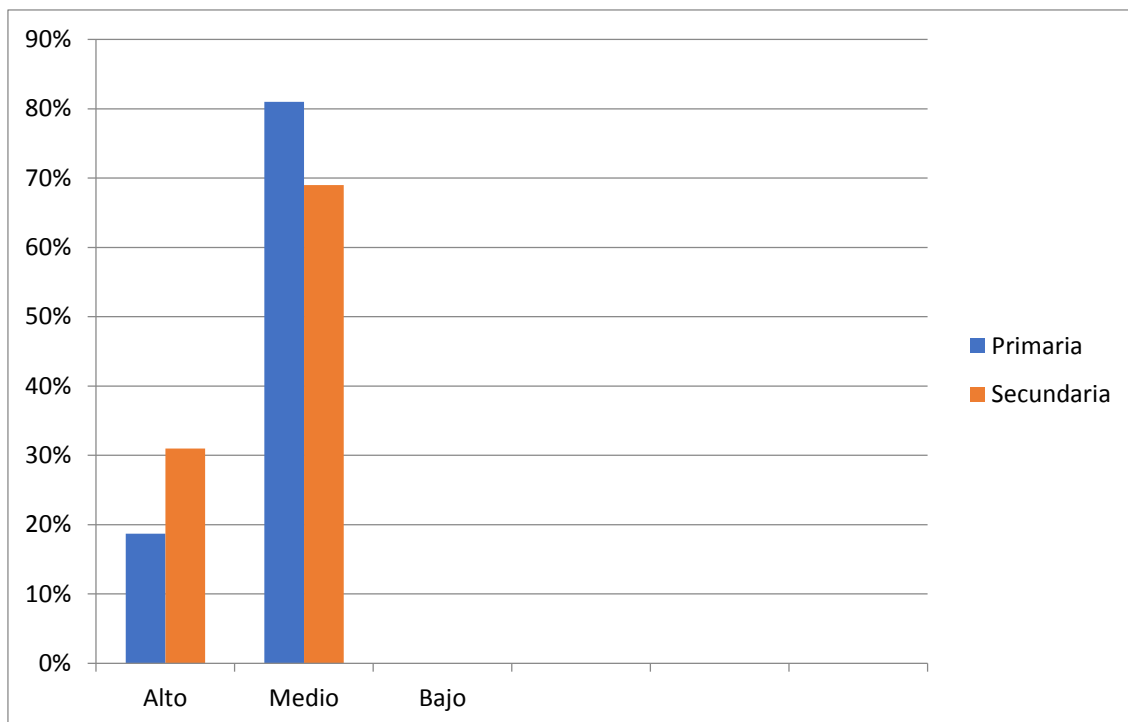
### 3.1. Descripción de resultados

A continuación, se procederá al análisis de los datos obtenidos a partir de la aplicación del instrumento utilizado en la presente investigación, para ello se presentarán los datos inicialmente de manera descriptiva para luego realizar una apreciación de los resultados a través de la prueba de hipótesis general y específicas.

Tabla 5

*Distribución de frecuencias sobre percepción del clima organizacional en docentes de primaria y secundaria de la red 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.*

Variable	Nivel	Grupo Primaria		Grupo Secundaria		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%
Clima	Alto	14	18.7%	23	30.7%	37	24.7%
Organi - zacional	Medio	61	81.3%	52	69.3%	113	75.3%
	Bajo	0	-	0	-	0	
	Total	75	100%	75	100%	150	100%



*Figura 1.* Niveles de percepción del clima organizacional en docentes de primaria y secundaria de la red 05 Ugel 03 de Lima Metropolitana.

De la observación correspondiente a la tabla 5 y a la figura 1 se puede determinar que la percepción del clima organizacional en docentes de primaria y secundaria de las instituciones educativas estudiadas se encuentra en su mayoría en un nivel medio alcanzando un 75,3 % del total de la muestra estudiada, apreciándose de este modo un 81,3% en primaria y un 69,3 en secundaria. Mientras que sólo un 24,7 de la muestra total estudiada considera que el clima organizacional en sus instituciones educativas se encuentra en un nivel alto, apreciándose un 18,7 % en primaria y un 30,7 % en secundaria. No se aprecian resultados en el nivel bajo.

### **3.2.-Contrastación de hipótesis**

#### **Prueba de hipótesis estadística general**

H<sub>0</sub>: No existen diferencias en la percepción del clima organizacional entre los docentes del nivel primaria y secundaria de algunas instituciones educativas de la red 05 de la Ugel 03 de Lima Metropolitana.



H<sub>1</sub>: Existen diferencias en la percepción del clima organizacional entre docentes del nivel primaria y secundaria de algunas instituciones educativas de la red 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.

Tabla 6

*Resumen de contraste de hipótesis de estrategias motivacionales para muestras independientes.*

Prueba	Clima organizacional
U de Mann-Whitney	1864,500
W de Wilcoxon	4714,500
Z	-3,565
Sig. Asintótica (bilateral)	,000

Nivel de significación ,05

De los resultados de la tabla, se tiene el sig. De U de mann-Whitney  $< \alpha$ ; ( $,000 < ,05$ ), por lo que se asume para el análisis de los datos los resultados correspondientes de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir, existen diferencias en la percepción del clima organizacional entre docentes del nivel primaria y secundaria de algunas instituciones educativas de la red 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.

### **Prueba de hipótesis estadística específica 1**

H<sub>0</sub>: No existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de Estructura en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.

H1: Existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de Estructura en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.

Tabla 7

*Resumen de contraste de hipótesis de la dimensión estructura de estrategias motivacionales para muestras independientes.*

Prueba	Estructura
U de Mann-Whitney	2221,000
W de Wilcoxon	5071,000
Z	-2,233
Sig. Asintótica ( bilateral)	,026

Nivel de significación ,05

De los resultados de la tabla, se tiene el sig. De U de mann-Whitney  $< \alpha$ ; ( $,026 < ,05$ ), por lo que se asume para el análisis de los datos los resultados correspondientes de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir, existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de Estructura en los docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.

### **Prueba de hipótesis estadística específica 2**

H<sub>0</sub>: No existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de Responsabilidad en los docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.

H<sub>1</sub>: Existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de Responsabilidad en los docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.

Tabla 8

*Resumen de contraste de hipótesis de la dimensión responsabilidad de estrategias motivacionales para muestras independientes*

Prueba	Responsabilidad
U de Mann-Whitney	1841,000
W de Wilcoxon	4691,000
Z	-3,675
Sig. Asintótica ( bilateral )	,000

Nivel de significación ,05

De los resultados de la tabla, se tiene el sig. De U de mann-Whitney  $< \alpha$ ; ( $,000 < ,05$ ), por lo que se asume para el análisis de los datos los resultados correspondientes de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir, existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de responsabilidad en los docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.

### **Prueba de hipótesis estadística específica 3**

H<sub>0</sub>: No existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de Recompensa en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.

H<sub>1</sub>: Existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de Recompensa en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.

Tabla 9

*Resumen de contraste de hipótesis de la dimensión recompensa de estrategias motivacionales para muestras independientes*

Prueba	Recompensa
U de Mann-Whitney	2027,500
W de Wilcoxon	4877,500
Z	-2,970
Sig. Asintótica (bilateral)	,003

Nivel de significación ,05

De los resultados de la tabla, se tiene el sig. De U de mann-Whitney  $< \alpha$ ; ( $,003 < ,05$ ), por lo que se asume para el análisis de los datos los resultados correspondientes de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir, existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de recompensa en los docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.

#### **Prueba de hipótesis estadística específica 4**

H<sub>0</sub>: No Existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de Riesgo en los docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.

H<sub>1</sub>: Existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de Riesgo en los docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.

Tabla 10

*Resumen de contraste de hipótesis de la dimensión riesgo de estrategias motivacionales para muestras independientes*

Prueba	Riesgo
U de Mann-Whitney	2059,500
W de Wilcoxon	4909,500
Z	-2,867
Sig. Asintótica ( bilateral)	,004

Nivel de significación ,05

De los resultados de la tabla, se tiene el sig. De U de mann-Whitney  $< \alpha$ ; ( $,004 < ,05$ ), por lo que se asume para el análisis de los datos los resultados correspondientes de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir, existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de riesgo en los docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.

#### **Prueba de hipótesis estadística específica 5**

H<sub>0</sub>: No existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de Relaciones en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.

H<sub>1</sub>: Existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de Relaciones en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.

Tabla 11

*Resumen de contraste de hipótesis de la dimensión relaciones de estrategias motivacionales para muestras independientes.*

Prueba	Relaciones
U de Mann-Whitney	2616,000
W de Wilcoxon	5466,000
Z	-,748
Sig. Asintótica ( bilateral)	,454

Nivel de significación ,05

De los resultados de la tabla, se tiene el sig. De U de mann-Whitney  $> \alpha$ ; ( $,454 > ,05$ ), por lo que se asume para el análisis de los datos los resultados correspondientes de aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna, es decir, no existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de relaciones en los docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.

### **Prueba de hipótesis estadística específica 6**

H0: No existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de Cooperación en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.

H1: Existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de cooperación en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.

Tabla 12

*Resumen de contraste de hipótesis de la dimensión cooperación de estrategias motivacionales para muestras independientes*

Prueba	Cooperación
U de Mann-Whitney	2317,000
W de Wilcoxon	5167,000
Z	-1,885
Sig. Asintótica ( bilateral )	,059

Nivel de significación ,05

De los resultados de la tabla, se tiene el sig. De U de mann-Whitney  $> \alpha$ ; ( $,059 > ,05$ ), por lo que se asume para el análisis de los datos los resultados correspondientes de aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna, es decir, no existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de cooperación en los docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.

### **Prueba de hipótesis estadística específica 7**

H<sub>0</sub>: No existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de estándares de desempeño en los docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.

H<sub>1</sub>: Existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de estándares de desempeño en los docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.

Tabla 13

*Resumen de contraste de hipótesis de la dimensión estándares de desempeño para muestras independientes*

Prueba	Estándares de desempeño
U de Mann-Whitney	1928,500
W de Wilcoxon	4778,500
Z	-3,380
Sig. Asintótica ( bilateral )	,001

Nivel de significación ,05

De los resultados de la tabla, se tiene el sig. De U de mann-Whitney  $< \alpha$ ; ( $,001 < ,05$ ), por lo que se asume para el análisis de los datos los resultados correspondientes de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir, existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de desempeño en los docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.

#### **Prueba de hipótesis estadística específica 8**

H<sub>0</sub>: No existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de Conflicto en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.

H<sub>1</sub>: Existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de Conflicto en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.



Tabla 14

*Resumen de contraste de hipótesis de la dimensión conflicto para muestras independientes*

Prueba	Conflicto
U de Mann-Whitney	2339,000
W de Wilcoxon	5189,000
Z	-1,805
Sig. Asintótica ( bilateral)	,071

Nivel de significación ,05

De los resultados de la tabla, se tiene el sig. De U de mann-Whitney  $> \alpha$ ; ( $,071 > ,05$ ), por lo que se asume para el análisis de los datos los resultados correspondientes de aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna, es decir, no existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de conflicto en los docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.

### **Prueba de hipótesis estadística específica 9**

H<sub>0</sub>: No existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de Identidad en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.

H<sub>1</sub>: Existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de Identidad en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.

Tabla 15

*Resumen de contraste de hipótesis de la dimensión identidad para muestras independientes.*

Prueba	Identidad
U de Mann-Whitney	2792,000
W de Wilcoxon	5642,000
Z	-,079
Sig. Asintótica ( bilateral )	,937

Nivel de significación ,05

De los resultados de la tabla, se tiene el sig. De U de mann-Whitney  $> \alpha$ ; ( $,937 > ,05$ ), por lo que se asume para el análisis de los datos los resultados correspondientes de aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna, es decir, no existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de identidad en los docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.

## **IV. Discusión**

Los resultados de la contrastación de la hipótesis general muestran que existen diferencias en la percepción del clima organizacional entre los docentes del nivel primaria y secundaria, ya que un 75,3 % de los 150 docentes encuestados consideran que en sus instituciones se percibe el clima organizacional en un nivel medio, dentro de los cuales el nivel primaria lo considera en un 81.3% y el nivel secundaria en un 69,3%, evidenciándose una ligera diferencia.

La percepción que tienen la mayoría de docentes encuestados de que su clima organizacional es medio, nos podría estar indicando que el nivel de satisfacción de dichos docentes , tanto de primaria como de secundaria , todavía no se encuentra en niveles óptimos y por ende deberían mejorarse dichas cifras hasta alcanzar mayores niveles de satisfacción. Dichos resultados los podríamos contrastar con el estudio realizado por Charry (2016), quien evaluó la percepción que tienen de su clima organizacional un grupo numeroso de personas que laboran dentro de la Ugel 03. Su investigación evidenció que dichos trabajadores consideran la existencia de un clima poco favorable debido a una escasa comunicación entre ellos. Si comparamos el estudio de Charry con el nuestro , podemos apreciar que existen similares resultados en lo relacionado a la percepción que se tiene sobre el clima organizacional dentro de dicha Ugel ( respecto al personal que labora en ella y los docentes de las diversas escuelas materia de la presente investigación) ; existiendo por lo tanto una necesidad de mejora en lo relacionado al clima laboral con la finalidad de alcanzar progresos a futuro. También podemos tomar como referencia el estudio de Fernández (2002) sobre el desgaste de docentes en Lima Metropolitana y el realizado por Cuenca y O'Hara, (2006) en su investigación sobre el desgaste psíquico de los docentes.

Ante la presencia de diferencias en la percepción del clima organizacional entre docentes del nivel primaria y secundaria de algunas instituciones educativas de la red 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana con un nivel de significación  $<,05$ , dentro de las cuales la mayoría tiene una tendencia hacia un nivel de percepción medio respecto a su clima organizacional , frente a un pequeño grupo que considera que su percepción es de un nivel alto ( un 24,7 % ) , se podría considerar que los sujetos encuestados que muestran una percepción aceptable de su clima laboral, tendrían una mejor predisposición al trabajo , alejándose del estrés

producto de las tensiones laborales. Esta afirmación lo corrobora la investigación de Mañas y Alcaráz (2017), quienes luego del análisis de los resultados obtenidos dentro de su investigación, llegaron a recomendar que se incentive al interior de las organizaciones la mejora del clima institucional para, a su vez, repercutir en lo que ellos denominaban el capital psicológico, que no era más que el grado de satisfacción que sienten los trabajadores en su centro de labores, cuya consecuencia directa es generar un mejor desempeño de los mismos.

Para corroborar lo afirmado anteriormente, tenemos la investigación realizada por Fernández, Cobos y Figueroa (2015), quienes determinaron que el grado de satisfacción de las personas encuestadas estaba directamente relacionado con el nivel de desarrollo que se les permitía alcanzar dentro de la institución donde laboraban. Es decir, a mejor clima laboral, mejor desempeño entre el personal. Resultados parecidos son los obtenidos por Zambrano, Ramón y Espinoza-Freire (2017), en Ecuador, quienes al finalizar su trabajo de investigación determinaron que la presencia de liderazgo, motivación, reciprocidad y participación en los docentes y trabajadores de una institución educativa superior, mejoraría el clima organizacional en todo sentido y a su vez, beneficiaría a todos los estudiantes que asistían a esa casa de estudios. En suma, todos resultarían beneficiados. Es decir, que el interés de dichos investigadores no se circunscribe solamente al conocimiento de los resultados en el ámbito laboral, sino que va más allá, les interesa conocer cómo este buen clima determina también mejoras en el campo educativo.

En nuestro estudio, apreciamos que existen diferencias en la percepción que tienen los docentes de primaria y secundaria respecto al clima organizacional en las dimensiones de Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Riesgo y Desempeño. Sin embargo, los mismos docentes consideran que no existen diferencias significativas en la percepción que tienen respecto a las dimensiones de Relaciones, Cooperación, Conflicto e Identidad. Este análisis podría ser materia de estudio para futuras investigaciones en el campo cualitativo, tratando de descifrar las razones que generan esta percepción de acuerdo a cada dimensión que constituye el clima organizacional elegida para la presente investigación. Para

ello nos podemos apoyar en esta y otras investigaciones nacionales que existen sobre la materia, realizadas en diversas instituciones educativas y de esta manera ir mejorando también los aprendizajes de nuestros estudiantes. Como ejemplo podemos mencionar a Verástegui (2016), quien desarrolló su trabajo en una institución educativa de Huancayo, determinando que las relaciones humanas son muy importantes para tener un buen clima; además, tenemos también a Muñoz (2018), quien confirmó en su estudio la estrecha relación entre la presencia de un buen clima laboral y el desempeño de los docentes. Estas y otras investigaciones desarrolladas al interior de diversas instituciones educativas así lo confirman, señalándose que la mayoría de los docentes evaluados perciben que el clima organizacional repercute en su desempeño laboral y en la mejora de la calidad educativa.

Así tenemos en el vasto universo científico diversas investigaciones nacionales e internacionales que refuerzan el interés de la investigadora al realizar el presente trabajo; es decir, recopilar información real y actual respecto a la percepción de los docentes de primaria y secundaria de algunas instituciones educativas de la red 05 en la UGEL 03 de Lima Metropolitana (dentro de las cuales labora la autora), a fin de que sirva como precedente para realizar futuras investigaciones dentro de esa misma población de estudio, en aras de mejorar la calidad educativa de dichas instituciones.

## **V. Conclusiones**

A la luz de los resultados obtenidos se pueden obtener las siguientes conclusiones:

### **Primera**

El 75,3 % de docentes estudiados tiene una percepción al nivel medio respecto al clima organizacional de sus respectivas instituciones educativas, dentro de los cuales los docentes de primaria lo consideran así en un 81,3% y los docentes de secundaria en un 69,3 %. Es decir, mayor cantidad de docentes de primaria considera que el nivel del clima en su organización es de nivel medio.

### **Segunda**

Existen diferencias en la percepción del clima organizacional entre docentes del nivel primaria y secundaria de algunas instituciones educativas de la red 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana ( Sig <,05)

### **Tercera**

Existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de Estructura en los docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana ( Sig <,05). Es decir, que existen diferencias entre la percepción que tienen los docentes de primaria y secundaria respecto a las reglas, regulaciones y procedimientos que deben cumplir en sus instituciones educativas y a quién deben recurrir en caso sea necesario.

### **Cuarta**

Existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de responsabilidad en los docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana ( Sig <,05). Es decir, que existen diferencias entre la percepción que tienen los docentes de primaria y secundaria respecto a la responsabilidad individual de cada uno en el cumplimiento de sus obligaciones y la



confianza depositada por el director en lo concerniente a la capacidad de sus docentes.

#### **Quinta**

Existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de recompensa en los docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana ( Sig  $<,05$ ). Es decir, que existen diferencias entre la percepción que tienen los docentes de primaria y secundaria respecto a sentirse estimulado por el trabajo realizado y al reconocimiento que sus directivos manifiestan ante sus logros.

#### **Sexta**

Existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de riesgo en los docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana ( Sig  $<,05$ ). Es decir, que existen diferencias entre la percepción que tienen los docentes de primaria y secundaria respecto a la acertada toma de decisiones que se realizan para afrontar los desafíos y problemas de la institución educativa.

#### **Sétima**

No existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de relaciones en los docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana ( Sig  $>,05$ ). Es decir, que no existen diferencias entre la percepción que tienen los docentes de primaria y secundaria respecto al grado de relaciones interpersonales que existen entre los maestros y directivos.

#### **Octava**

No existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de cooperación en los docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana ( Sig  $>,05$ ). Es decir, que no existen diferencias entre la percepción que tienen los docentes de primaria y secundaria

respecto al sentimiento de ayuda mutua entre todos los miembros de la comunidad educativa.

### **Novena**

Existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de desempeño en los docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana ( Sig  $<,05$ ). Es decir, que existen diferencias entre la percepción que tienen los docentes de primaria y secundaria respecto al énfasis que se pone en la institución para medir continuamente el desempeño de sus maestros .

### **Décima**

No existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de conflicto en los docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana ( Sig  $>,05$ ). Es decir, que no existen diferencias entre la percepción que tienen los docentes de primaria y secundaria respecto a las actitudes que se toman frente a la solución de conflictos y a la tolerancia frente a la discrepancia de ideas.

### **Décimo primera**

No existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de identidad en los docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana ( Sig  $>,05$ ). Es decir, que no existen diferencias entre la percepción que tienen los docentes de primaria y secundaria respecto al sentimiento de pertenencia a la organización, el cual es un elemento valioso dentro del grupo de trabajo. Es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

## **VI. Recomendaciones**

Partiendo del análisis de la realidad estudiada, se proponen las siguientes recomendaciones:

### **Primera**

Fomentar y propiciar un mejor clima laboral entre los miembros de las instituciones estudiadas a través de jornadas de reflexión y acercamiento en el ámbito social, ya que el clima laboral condiciona el éxito de una institución.

### **Segunda**

Brindar formación continua y capacitación a los directores y subdirectores sobre temas de gestión y liderazgo, a fin de proporcionarles las herramientas necesarias para conducir a su equipo de trabajo de manera idónea.

### **Tercera**

Realizar continuas mediciones del clima laboral en las diferentes instituciones educativas para así poder conocer a tiempo su problemática y tomar las medidas correctivas del caso.

### **Cuarta**

Difundir los resultados obtenidos en el presente estudio a fin de que los sujetos involucrados tengan conocimiento de su realidad y puedan mejorar la percepción que tienen del clima organizacional en sus propias instituciones educativas.

### **Quinta**

Tomar la presente investigación cuantitativa como base para una futura etapa cualitativa que profundice el estudio de los objetivos planteados y conocer más a fondo las razones por las cuales la percepción de los docentes, en relación a su clima organizacional, es de nivel medio.

## **VII. Referencias**

Alcalá, E. (2011). *El clima organizacional en una institución pública de educación superior.*( tesis de pregrado). Universidad del Papaloapan,Tuxtpe, México.

Bujanda, Y . y Murrieta,A.( s.f.) .*La vida en tu trabajo.* Instituto Tecnológico de Sonora, México. Recuperado de <http://biblioteca.itson.mx/oa/educacion/>

Carrasco, P.(2017). *El Clima Organizacional en el personal docente del Instituto Superior Tecnológico Diocesano “El Buen Pastor”- Los Olivos -2014*( tesis de maestría).Universidad César Vallejo. Lima. Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/4910>

Castro, P . ( 2008 ). *El estrés docente en los profesores de escuela pública* ( tesis de maestría), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

Charry, O. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, 9(1), 25-34. Recuperado de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682018000100003&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003&lng=es&tlng=es)

Cuenca, R. y O’Hara, J. (2006 ) *El estrés en los maestros: percepción y realidad. Un estudio de casos en Lima Metropolitana.* Ministerio de Educación, DINFO CAD, PROEDUCA, GTZ. Recuperado de <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/148>

Fernández, R. Cobos, P. y Figueroa, M. (2015). Evaluación del clima organizacional en un centro de rehabilitación y educación especial. *Revista Cubana de Salud Pública*, 41(4),593-602.Recuperado de <http://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=63255>

Fernández, M. ( 2002 ). *Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima Metropolitana*. Universidad de Lima, *Persona*, 5, 27-66.

Recuperado de

<https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/viewFile/842/814>

Guillen, C. y Guil, R. (2000). Clima organizacional (ed). *Psicología del trabajo para relaciones laborales* . Mexico, Mc Graw-Hill .

Hernández, R. Fernández,C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Ed. McGraw-Hill.

Hernández,R. Fernández.C. y Baptista,P. (2014).*Metodología de la Investigación* . México D.F. México: Mc Graw Hill

Jaime, P. y Araujo ,Y .( 2007 ) Clima y cultura organizacional: Dos constructos para explicar un mismo fenómeno. *Decisiones basadas en el conocimiento y en el papel social de la empresa: XX congreso anual de AEDEM* . 1, 19.  
Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2486886>

Kerlinger, F. y Howar, B. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de Investigación en Ciencias Sociales*. México D.F. : Mc Graw-Hill

Litwin, G. y Stringer, R. (1968 ). *Motivation and organizational climate*. Harvard University Graduate School of Business Administration, Boston: Press.

Mañas, M. & Alcaraz, L. (2017). A healthy public administration through healthy organizational practices. *Anales de Psicología*, 33(1), 160-167. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.1.232251>

Marín , M. (2003). *Relación entre clima y el compromiso organizacional en una empresa del Sector Petroquímico* (tesis de pre-grado). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

Minedu. (2012a). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Dirección General de Desarrollo Docente, Lima, Perú.

Minedu.(2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo*. Dirección General de Desarrollo de las Instituciones Educativas, Lima,Perú.

Morán,E y Volkwein,J. (1992) ,The cultural approach to the formation of organizational climate. *Human relation*, 45: 19-47

Munch ,L. (2009). *Fundamentos administrativos*. México :Trillas

Muñoz, R. (2018). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente: El caso de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Morococha – Junin, en el año 2013* (tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Recuperado de : <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1975>.

Nina , D. (2013). *El clima organizacional y el síndrome de burnout en los docentes de educación secundaria de la Ugel 04 de Comas - 2013* . (tesis doctoral). Universidad Cesar Vallejo, Lima , Perú.

Ponce, C., Bulnes M., Aliaga J., Atalaya M., Huertas R.(2004). El síndrome de estar “ quemado ” por estrés laboral en grupos de docentes universitarios. *Revista de investigación en psicología*, Instituto de Investigaciones Psicológicas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 8 ( 2 ) ,89-92.



Robbins, S. (1998). *Fundamentos del comportamiento organizacional*. Prentice Hall.

Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en investigación científica*.

Perú: Visión Universitaria

Sandoval, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de*

*Ciencias Económico Administrativas*, 27, 83-87. Recuperado de

[http://www.academia.edu/9225037/CONCEPTO\\_Y\\_DIMENSIONES\\_DEL\\_CLIMA\\_ORGANIZACIONAL](http://www.academia.edu/9225037/CONCEPTO_Y_DIMENSIONES_DEL_CLIMA_ORGANIZACIONAL)

UNESCO. (2015), *Estrategias de Educación de la Unesco 2014-2021*. Francia,

p.69. Recuperado de

[https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000231288\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000231288_spa)

UNESCO. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*.

Perú: Ministerio de Educación.

Verástegui, G. (2016). *Relaciones humanas y clima organizacional en las instituciones educativas emblemáticas de Huancayo* (tesis de maestría).

Universidad Nacional del Centro del Perú. Recuperado de:

<http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/4512>.

Zambrano, J., Ramón, M. y Espinoza, . (2017). Estudio sobre el clima organizacional en docentes de la Universidad Técnica de Machala. *Revista Universidad y*

*Sociedad*, 9(2), 163-172. Recuperado de

[http://scieloprueba.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202017000200022&lng=es&tlng=es](http://scieloprueba.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000200022&lng=es&tlng=es).

## **Anexos**

## Anexo 1 : Carta de presentación

Señor(a)(ita): Mg.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Educación con mención en Gestión Educativa de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2013-I, aula 308, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: **Percepción del clima organizacional en instituciones educativas de la red 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo N° 1: Carta de presentación
2. Anexo N° 2: Definición conceptual de la variable
3. Anexo N° 3 : Matriz de operacionalización
4. Anexo N° 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

---

Ruth Ysolina Castillo Arrascue

D.N.I: 18095976

## **Anexo 2 : Definición conceptual de la variable clima organizacional**

El clima organizacional es definido por Litwin y Stringer (1968): “ ...conjunto de propiedades medibles del entorno de trabajo, basado en las percepciones colectivas de la gente que vive y trabaja en dicho entorno, y que influye en su comportamiento” (p.37)

Guillén y Guil, (2000) : “...percepción de un grupo de personas que forman parte de una organización y establecen diversas interacciones en un contexto laboral” (p.166)

Para Robbins (1998) “... percepciones compartidas por un grupo de individuos acerca de su entorno laboral” , las que tienen consecuencias sobre la organización en lo relacionado con la productividad, la satisfacción...( pag.140).

**VARIABLE:** Clima organizacional

### **DIMENSIONES DE LA VARIABLE:**

Litwin y Stringer señalan las siguientes dimensiones del clima organizacional:

- 1.-Estructura: Mide la adecuada aplicación de normas, organización y reglamentos directivos
- 2.-Responsabilidad : Determina el grado de responsabilidad individual.
- 3.-Recompensa : Mide los niveles de recompensa y castigo.
- 4.-Riesgo: Mide el nivel de riesgo al que se atreven en la toma de decisiones.
- 5.-Relaciones : Mide el grado de las relaciones interpersonales entre los maestros y directivos.
- 6.-Cooperación: Mide el nivel de apoyo con que cuenta el trabajador de parte de su superior al realizar su trabajo.
- 7.-Estándares de desempeño: Valora el grado con que se mide el desempeño en los maestros.
- 8.-Conflicto: Mide el grado de las actitudes frente a la solución de conflictos.
- 9.-Identidad: Mide el grado de identidad del maestro frente a su institución y equipo de trabajo.

### Anexo 3 : Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional

DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	NIVELES O RANGOS
Estructura	Existencia de normas claras y bien definidas.	<p>1.En esta Institución educativa las tareas están claramente definidas</p> <p>2.En esta Institución educativa las tareas están bien planificadas</p> <p>3.En esta Institución educativa se tiene claro quién manda y toma las decisiones</p> <p>4. Conozco claramente el plan operativo anual de la institución educativa.</p> <p>5. Conozco claramente la estructura y el organigrama de la institución.</p> <p>6. En esta Institución educativa existen muchas trabas administrativas para la presentación de los documentos técnico pedagógico.</p> <p>7. El exceso de reglas y trámites impiden que las nuevas ideas de los maestros sean tomadas en cuenta.</p> <p>8.Aquí el desempeño docente se ve impulsado por la organización y planificación</p> <p>9. En esta Institución educativa a veces no se tiene claro a quién recurrir ante una incidencia.</p>	<p>0=Muy en desacuerdo</p> <p>1=En desacuerdo</p> <p>2=De acuerdo</p> <p>3=Muy de acuerdo</p>

		10. Nuestra dirección muestra interés porque las normas, métodos y procedimiento estén claros y se cumplan .	
Responsabilidad	Existencia de confianza en la labor docente.	<p>11 Existe confianza en los aportes profesionales de los docentes, solo se verifica su labor una vez</p> <p>12.El director confía en mi capacidad profesional cuando me delega una función.</p> <p>13Los planes elaborados en la Institución educativa se cumplen responsablemente a través de los docentes.</p> <p>14.En esta Institución educativa salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.</p> <p>15Nuestra filosofía institucional enfatiza que los docentes deben resolver los problemas por sí mismos.</p> <p>16.En esta Institución educativa cuando alguien comete un error, siempre hay una gran cantidad de excusas.</p> <p>17.En esta Institución educativa uno de los problemas es que los docentes no toman responsabilidades.</p>	<p>0=Muy en desacuerdo</p> <p>1=En desacuerdo</p> <p>2=De acuerdo</p> <p>3=Muy de acuerdo</p>
Recompensa	Existencia de premios y estímulos a la labor docente.	18.En esta Institución educativa se promueve y reconoce al docente para que ascienda.	0=Muy en desacuerdo

		<p>19.Las recompensas e incentivos que se reciben en esta Institución educativa son mayores que las amenazas y críticas.</p> <p>20.Aquí, los docentes son recompensados según su desempeño en el trabajo.</p> <p>21.En esta Institución educativa hay muchísima crítica.</p> <p>22.En esta Institución educativa no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.</p> <p>23.Cuando cometo un error me sancionan</p>	<p>1=En desacuerdo</p> <p>2=De acuerdo</p> <p>3=Muy de acuerdo</p>
Riesgo	Percepción de que se toman las decisiones adecuadas.	<p>24. La filosofía de nuestra Institución educativa es que a largo plazo progresaremos si hacemos las cosas lentas pero certeramente.</p> <p>25.Esta Institución educativa ha tomado riesgos en los momentos oportunos</p> <p>26.En esta Institución educativa tenemos que tomar riesgos grandes, ocasionalmente para estar delante de al competencia.</p> <p>27. La toma de decisiones en esta Institución educativa se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.</p> <p>28. Aquí, el director se arriesga por una buena idea.</p>	<p>0=Muy en desacuerdo</p> <p>1=En desacuerdo</p> <p>2=De acuerdo</p> <p>3=Muy de acuerdo</p>

Relaciones	Existencia de un clima laboral agradable.	<p>29. Entre los miembros de la Institución educativa prevalece una atmósfera amistosa.</p> <p>30. Esta Institución educativa se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.</p> <p>31. Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta Institución educativa.</p> <p>32. Los miembros de esta Institución educativa tienden a ser frías y reservadas entre sí.</p> <p>33. Las relaciones Director – Docente tienden a ser agradables.</p>	<p>0=Muy en desacuerdo</p> <p>1=En desacuerdo</p> <p>2=De acuerdo</p> <p>3=Muy de acuerdo</p>
Cooperación	Percepción de que todos trabajan hacia un objetivo común.	<p>34. En esta Institución educativa se exige un rendimiento bastante alto</p> <p>35. La Dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.</p> <p>36. En esta Institución educativa siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal</p> <p>37. La Dirección piensa que si las personas están contentas la productividad marchará bien.</p>	<p>0=Muy en desacuerdo</p> <p>1=En desacuerdo</p> <p>2=De acuerdo</p> <p>3=Muy de acuerdo</p>



		<p>38. Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.</p> <p>39. Me siento orgulloso de mi desempeño.</p>	
Estándares de desempeño	Percepción de que cada miembro cumple acertadamente con su trabajo.	<p>40. Si me equivoco, las cosas van mal con los superiores.</p> <p>41. En esta Institución educativa el director habla acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.</p> <p>42. Los miembros de esta Institución educativa no confían verdaderamente uno de otro.</p> <p>43. Mi Director (a) y compañero (a) s me ayudan cuando tengo una labor difícil</p> <p>44. La filosofía de nuestra Institución educativa enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.</p>	<p>0=Muy en desacuerdo</p> <p>1=En desacuerdo</p> <p>2=De acuerdo</p> <p>3=Muy de acuerdo</p>
Conflicto	Existencia de un predisposición a solucionar los conflictos presentados.	<p>45. En esta Institución educativa, causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos</p> <p>46. La actitud de nuestra Institución educativa es que el conflicto entre aulas y áreas puede ser bastante saludable.</p>	<p>0=Muy en desacuerdo</p> <p>1=En desacuerdo</p>

		<p>47.La Institución educativa siempre busca estimular las discusiones abiertas entre individuos.</p> <p>48.Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mi director.</p> <p>49.Lo más importante en la Institución educativa es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.</p>	<p>2=De acuerdo</p> <p>3=Muy de acuerdo</p>
Identidad	Percepción de que los miembros están identificados con la institución .	<p>50.Me siento orgulloso (a) de pertenecer a esta Institución educativa.</p> <p>51.Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.</p> <p>52.Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la Institución educativa.</p> <p>53.En esta Institución educativa cada cual se preocupa por sus propios intereses.</p>	<p>0=Muy en desacuerdo</p> <p>1=En desacuerdo</p> <p>2=De acuerdo</p> <p>3=Muy de acuerdo</p>

## Anexo 4

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>ESTRUCTURA</b>								
1	En esta Institución educativa las tareas están claramente definidas	X		X		X		
2	En esta Institución educativa las tareas están bien planificadas	X		X		X		
3	En esta Institución educativa se tiene claro quién manda y toma las decisiones	X		X		X		
4	Conozco claramente el plan operativo anual de la institución educativa.	X		X		X		
5	Conozco claramente la estructura y el organigrama de la institución.	X		X		X		
6	En esta Institución educativa existen muchas trabas administrativas para la presentación de los documentos técnico pedagógico.	X		X		X		
7	El exceso de reglas y trámites impiden que las nuevas ideas de los maestros sean tomadas en cuenta.	X		X		X		
8	Aquí el desempeño docente se ve impulsado por la organización y planificación	X		X		X		
9	En esta Institución educativa a veces no se tiene claro a quién recurrir ante una incidencia.	X		X		X		
10	Nuestra dirección muestra interés porque las normas, métodos y procedimiento estén claros y se cumplan .	X		X		X		
<b>RESPONSABILIDAD</b>								
11	Existe confianza en los aportes profesionales de los docentes, solo se verifica su labor una vez	X		X		X		
12	El director confía en mi capacidad profesional cuando me delega una función.	X		X		X		
13	Los planes elaborados en la Institución educativa se cumple responsablemente a través de los docentes.	X		X		X		
14	En esta Institución educativa salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.	X		X		X		
15	Nuestra filosofía institucional enfatiza que los docentes deben resolver los problemas por sí mismos.	X		X		X		
16	En esta Institución educativa cuando alguien comete un error, siempre hay una gran cantidad de excusas.	X		X		X		
17	En esta Institución educativa uno de los problemas es que los docentes no toman responsabilidades.	X		X		X		
<b>RECOMPENSA</b>								
18	En esta Institución educativa se promueve y reconoce al docente para que ascienda.	X		X		X		

19	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta Institución educativa son mayores que las amenazas y críticas.	X		X		X	
20	Aquí, los docentes son recompensados según su desempeño en el trabajo.	X		X		X	
21	En esta Institución educativa hay muchísima crítica.	X		X		X	
22	En esta Institución educativa no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.	X		X		X	
23	Cuando cometo un error me sancionan	X		X		X	
	<b>RIESGO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
24	La filosofía de nuestra Institución educativa es que a largo plazo progresaremos si hacemos las cosas lentas pero certeramente.	X		X		X	
25	Esta Institución educativa ha tomado riesgos en los momentos oportunos	X		X		X	
26	En esta Institución educativa tenemos que tomar riesgos grandes, ocasionalmente para estar delante de al competencia.	X		X		X	
27	La toma de decisiones en esta Institución educativa se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.	X		X		X	
28	Aquí, el director se arriesga por una buena idea.	X		X		X	
	<b>RELACIONES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
29	Entre los miembros de la Institución educativa prevalece una atmósfera amistosa.	X		X		X	
30	Esta Institución educativa se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.	X		X		X	
31	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta Institución educativa.	X		X		X	
32	Los miembros de esta Institución educativa tienden a ser frías y reservadas entre sí.	X		X		X	
33	Las relaciones Director – Docente tienden a ser agradables.	X		X		X	
	<b>COOPERACION</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
34	En esta Institución educativa se exige un rendimiento bastante alto	X		X		X	
35	La Dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.	X		X		X	
36	En esta Institución educativa siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal	X		X		X	
37	La Dirección piensa que si las personas están contentas la productividad marchará bien.	X		X		X	
38	Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.	X		X		X	
39	Me siento orgulloso de mi desempeño.	X		X		X	

ESTANDARES DE DESEMPEÑO		Si	No	Si	No	Si	No
40	Si me equivoco, las cosas van mal con los superiores.	X		X		X	
41	En esta Institución educativa el director habla acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.	X		X		X	
42	Los miembros de esta Institución educativa no confían verdaderamente uno de otro.	X		X		X	
43	Mi Director (a) y compañero (a) s me ayudan cuando tengo una labor difícil	X		X		X	
44	La filosofía de nuestra Institución educativa enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.	X		X		X	
<b>CONFLICTO</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
45	En esta Institución educativa, causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos	X		X		X	
46	La actitud de nuestra Institución educativa es que el conflicto entre aulas y áreas puede ser bastante saludable.	X		X		X	
47	La Institución educativa siempre busca estimular las discusiones abiertas entre individuos.	X		X		X	
48	Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mi director.	X		X		X	
49	Lo más importante en la Institución educativa, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.	X		X		X	
<b>IDENTIDAD</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
50	Me siento orgulloso (a) de pertenecer a esta Institución educativa.	X		X		X	
51	Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.	X		X		X	
52	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la Institución educativa.	X		X		X	
53	En esta Institución educativa cada cual se preocupa por sus propios intereses	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]    .....de.....del 20.....

Apellidos y nombres del juez evaluador: *Cerrón Valenzuela de Gambini, Maravita* DNI: *07845344*

Especialidad del evaluador: *Mg. en Educación con mención en Gestión - Directora (e) de la IE N° 0014 "Andrés Bello"*

<sup>1</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup> **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

<sup>3</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



*M. Maravita*  
**Mg. Maravita C. de Gambini**  
**DIRECTORA**

## Anexo 4

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>ESTRUCTURA</b>								
1	En esta Institución educativa las tareas están claramente definidas	✓		✓		✓		
2	En esta Institución educativa las tareas están bien planificadas	✓		✓		✓		
3	En esta Institución educativa se tiene claro quién manda y toma las decisiones	✓		✓		✓		
4	Conozco claramente el plan operativo anual de la institución educativa.	✓		✓		✓		
5	Conozco claramente la estructura y el organigrama de la institución.	✓		✓		✓		
6	En esta Institución educativa existen muchas trabas administrativas para la presentación de los documentos técnico pedagógico.	✓		✓		✓		
7	El exceso de reglas y trámites impiden que las nuevas ideas de los maestros sean tomadas en cuenta.	✓		✓		✓		
8	Aquí el desempeño docente se ve impulsado por la organización y planificación	✓		✓		✓		
9	En esta Institución educativa a veces no se tiene claro a quién recurrir ante una incidencia.	✓		✓		✓		
10	Nuestra dirección muestra interés porque las normas, métodos y procedimiento estén claros y se cumplan.	✓		✓		✓		
<b>RESPONSABILIDAD</b>								
11	Existe confianza en los aportes profesionales de los docentes, solo se verifica su labor una vez	✓		✓		✓		
12	El director confía en mi capacidad profesional cuando me delega una función.	✓		✓		✓		
13	Los planes elaborados en la Institución educativa se cumple responsablemente a través de los docentes.	✓		✓		✓		
14	En esta Institución educativa salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.	✓		✓		✓		
15	Nuestra filosofía institucional enfatiza que los docentes deben resolver los problemas por sí mismos.	✓		✓		✓		
16	En esta Institución educativa cuando alguien comete un error, siempre hay una gran cantidad de excusas.	✓		✓		✓		
17	En esta Institución educativa uno de los problemas es que los docentes no toman responsabilidades.	✓		✓		✓		
<b>RECOMPENSA</b>								
18	En esta Institución educativa se promueve y reconoce al docente para que ascienda.	✓		✓		✓		

19	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta Institución educativa son mayores que las amenazas y críticas.	✓		✓		✓	
20	Aquí, los docentes son recompensados según su desempeño en el trabajo.	✓		✓		✓	
21	En esta Institución educativa hay muchísima crítica.	✓		✓		✓	
22	En esta Institución educativa no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.	✓		✓		✓	
23	Cuando cometo un error me sancionan	✓		✓		✓	
	<b>RIESGO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
24	La filosofía de nuestra Institución educativa es que a largo plazo progresaremos si hacemos las cosas lentas pero certeramente.	✓		✓		✓	
25	Esta Institución educativa ha tomado riesgos en los momentos oportunos	✓		✓		✓	
26	En esta Institución educativa tenemos que tomar riesgos grandes, ocasionalmente para estar delante de al competencia.	✓		✓		✓	
27	La toma de decisiones en esta Institución educativa se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.	✓		✓		✓	
28	Aquí, el director se arriesga por una buena idea.	✓		✓		✓	
	<b>RELACIONES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
29	Entre los miembros de la Institución educativa prevalece una atmósfera amistosa.	✓		✓		✓	
30	Esta Institución educativa se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.	✓		✓		✓	
31	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta Institución educativa.	✓		✓		✓	
32	Los miembros de esta Institución educativa tienden a ser frías y reservadas entre sí.	✓		✓		✓	
33	Las relaciones Director – Docente tienden a ser agradables.	✓		✓		✓	
	<b>COOPERACION</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
34	En esta Institución educativa se exige un rendimiento bastante alto	✓		✓		✓	
35	La Dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.	✓		✓		✓	
36	En esta Institución educativa siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal	✓		✓		✓	
37	La Dirección piensa que si las personas están contentas la productividad marchará bien.	✓		✓		✓	
38	Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.	✓		✓		✓	
39	Me siento orgulloso de mi desempeño.	✓		✓		✓	



ESTANDARES DE DESEMPEÑO		Si	No	Si	No	Si	No
40	Si me equivooco, las cosas van mal con los superiores.	✓		✓		✓	
41	En esta Institución educativa el director habla acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.	✓		✓		✓	
42	Los miembros de esta Institución educativa no confían verdaderamente uno de otro.	✓		✓		✓	
43	Mi Director (a) y compañero (a) s me ayudan cuando tengo una labor difícil	✓		✓		✓	
44	La filosofía de nuestra Institución educativa enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.	✓		✓		✓	
CONFLICTO		Si	No	Si	No	Si	No
45	En esta Institución educativa, causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos	✓		✓		✓	
46	La actitud de nuestra Institución educativa es que el conflicto entre aulas y áreas puede ser bastante saludable.	✓		✓		✓	
47	La Institución educativa siempre busca estimular las discusiones abiertas entre individuos.	✓		✓		✓	
48	Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mi director.	✓		✓		✓	
49	Lo más importante en la Institución educativa, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.	✓		✓		✓	
IDENTIDAD		Si	No	Si	No	Si	No
50	Me siento orgulloso (a) de pertenecer a esta Institución educativa.	✓		✓		✓	
51	Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.	✓		✓		✓	
52	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la Institución educativa.	✓		✓		✓	
53	En esta Institución educativa cada cual se preocupa por sus propios intereses	✓		✓		✓	

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]    ...08 de 07 del 2014

Apellidos y nombres del juez evaluador: SANTILLAN ROJAS, GLADYS ..... DNI: 25803268 .....

Especialidad del evaluador: DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN .....

- <sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- <sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
- <sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

*Glady Santillan R.*  
D.N.I N° 25803268

## Anexo 4

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>ESTRUCTURA</b>								
1	En esta Institución educativa las tareas están claramente definidas	✓		✓		✓		
2	En esta Institución educativa las tareas están bien planificadas	✓		✓		✓		
3	En esta Institución educativa se tiene claro quién manda y toma las decisiones	✓		✓		✓		
4	Conozco claramente el plan operativo anual de la institución educativa.	✓		✓		✓		
5	Conozco claramente la estructura y el organigrama de la institución.	✓		✓		✓		
6	En esta Institución educativa existen muchas trabas administrativas para la presentación de los documentos técnico pedagógico.	✓		✓		✓		
7	El exceso de reglas y trámites impiden que las nuevas ideas de los maestros sean tomadas en cuenta.	✓		✓		✓		
8	Aquí el desempeño docente se ve impulsado por la organización y planificación	✓		✓		✓		
9	En esta Institución educativa a veces no se tiene claro a quién recurrir ante una incidencia.	✓		✓		✓		
10	Nuestra dirección muestra interés porque las normas, métodos y procedimiento estén claros y se cumplan .	✓		✓		✓		
<b>RESPONSABILIDAD</b>								
11	Existe confianza en los aportes profesionales de los docentes, solo se verifica su labor una vez	✓		✓		✓		
12	El director confía en mi capacidad profesional cuando me delega una función.	✓		✓		✓		
13	Los planes elaborados en la Institución educativa se cumple responsablemente a través de los docentes.	✓		✓		✓		
14	En esta Institución educativa salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.	✓		✓		✓		
15	Nuestra filosofía institucional enfatiza que los docentes deben resolver los problemas por sí mismos.	✓		✓		✓		
16	En esta Institución educativa cuando alguien comete un error, siempre hay una gran cantidad de excusas.	✓		✓		✓		
17	En esta Institución educativa uno de los problemas es que los docentes no toman responsabilidades.	✓		✓		✓		
<b>RECOMPENSA</b>								
18	En esta Institución educativa se promueve y reconoce al docente para que ascienda.	✓		✓		✓		

19	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta Institución educativa son mayores que las amenazas y críticas.	✓	✓	✓	
20	Aquí, los docentes son recompensados según su desempeño en el trabajo.	✓	✓	✓	
21	En esta Institución educativa hay muchísima crítica.	✓	✓	✓	
22	En esta Institución educativa no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.	✓	✓	✓	
23	Cuando cometo un error me sancionan	✓	✓	✓	
<b>RIESGO</b>					
24	La filosofía de nuestra Institución educativa es que a largo plazo progresaremos si hacemos las cosas lentas pero certeramente.	✓	✓	✓	
25	Esta Institución educativa ha tomado riesgos en los momentos oportunos	✓	✓	✓	
26	En esta Institución educativa tenemos que tomar riesgos grandes, ocasionalmente para estar delante de al competencia.	✓	✓	✓	
27	La toma de decisiones en esta Institución educativa se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.	✓	✓	✓	
28	Aquí, el director se arriesga por una buena idea.	✓	✓	✓	
<b>RELACIONES</b>					
29	Entre los miembros de la Institución educativa prevalece una atmósfera amistosa.	✓	✓	✓	
30	Esta Institución educativa se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.	✓	✓	✓	
31	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta Institución educativa.	✓	✓	✓	
32	Los miembros de esta Institución educativa tienden a ser frías y reservadas entre sí.	✓	✓	✓	
33	Las relaciones Director – Docente tienden a ser agradables.	✓	✓	✓	
<b>APOYO</b>					
34	En esta Institución educativa se exige un rendimiento bastante alto	✓	✓	✓	
35	La Dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.	✓	✓	✓	
36	En esta Institución educativa siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal	✓	✓	✓	
37	La Dirección piensa que si las personas están contentas la productividad marchará bien.	✓	✓	✓	
38	Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.	✓	✓	✓	
39	Me siento orgulloso de mi desempeño.	✓	✓	✓	

ESTANDARES DE DESEMPEÑO					
40	Si me equivoco, las cosas van mal con los superiores.	✓	✓	✓	
41	En esta Institución educativa el director habla acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.	✓	✓	✓	
42	Los miembros de esta Institución educativa no confían verdaderamente uno de otro.	✓	✓	✓	
43	Mi Director (a) y compañero (a) s me ayudan cuando tengo una labor difícil	✓	✓	✓	
44	La filosofía de nuestra Institución educativa enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.	✓	✓	✓	
<b>CONFLICTO</b>					
45	En esta Institución educativa, causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos	✓	✓	✓	
46	La actitud de nuestra Institución educativa es que el conflicto entre aulas y áreas puede ser bastante saludable.	✓	✓	✓	
47	La Institución educativa siempre busca estimular las discusiones abiertas entre individuos.	✓	✓	✓	
48	Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mi director.	✓	✓	✓	
49	Lo más importante en la Institución educativa, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.	✓	✓	✓	
<b>IDENTIDAD</b>					
50	Me siento orgulloso (a) de pertenecer a esta Institución educativa.	✓	✓	✓	
51	Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.	✓	✓	✓	
52	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la Institución educativa.	✓	✓	✓	
53	En esta Institución educativa cada cual se preocupa por sus propios intereses	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]    .....de.....del 20.....

Apellidos y nombres del juez evaluador: Moises Rubén Susanibar Moreno    DNI: 07406016

Especialidad del evaluador: Director(a) I.E. N° 1015 "República de Italia"

<sup>1</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup> **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

<sup>3</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



### Anexo 5 : Matriz de consistencia

**TITULO:** Percepción del clima organizacional en instituciones educativas de la red 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	TIPO Y DISEÑO
<p><b>GENERAL:</b></p> <p>¿ Qué diferencias existen entre la percepción que tienen sobre clima organizacional los docentes de primaria y secundaria de algunas instituciones educativas de la red 05 en la ugel 03 de Lima Metropolitana?</p>	<p><b>GENERAL:</b></p> <p>Determinar las diferencias entre la percepción del clima organizacional de algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.</p>	<p><b>GENERAL:</b></p> <p>Existen diferencias en la percepción del clima organizacional entre docentes del nivel primaria y secundaria de algunas instituciones educativas de la red 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.</p>	<p><b>VARIABLE DE ESTUDIO</b></p> <p>Percepción del clima organizacional en instituciones educativas de la red 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana</p>	<p>Tipo: sustantivo, descriptiva por comparación de grupos.</p> <p>Diseño: No experimental transversal</p>

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	TIPO Y DISEÑO
<p><b>ESPECIFICOS:</b></p>	<p><b>ESPECIFICOS:</b></p>	<p><b>ESPECIFICOS:</b></p>	<p><b>VARIABLE DE ESTUDIO</b></p>	<p>Tipo: sustantivo, descriptiva</p>

<p>1.- ¿Qué diferencias existen respecto a la percepción que tienen en la dimensión Estructura del clima organizacional los docentes de primaria y secundaria de algunas instituciones educativas de la red 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana?</p> <p>2.- ¿Qué diferencias existen respecto a la percepción que tienen en la dimensión Responsabilidad del clima organizacional los docentes de primaria y secundaria de algunas instituciones educativas de la red 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana?</p> <p>3.- ¿Qué diferencias existen respecto a la percepción que tienen en la dimensión Recompensa de clima organizacional los docentes de primaria y secundaria de algunas instituciones educativas de la red 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana?</p>	<p>1. Determinar las diferencias que existen entre la percepción del clima organizacional en la dimensión de Estructura en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.</p> <p>2. Determinar las diferencias que existen entre la percepción del clima organizacional en la dimensión de Responsabilidad en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.</p> <p>3. Determinar las diferencias que existen entre la percepción del clima organizacional en la dimensión de Recompensa en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.</p>	<p>1. Existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de Estructura en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.</p> <p>2. Existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de Responsabilidad en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.</p> <p>3. Existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de Recompensa en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.</p>	<p>Percepción del clima organizacional en instituciones educativas de la red 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana</p>	<p>por comparación de grupos.</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental transversal</p>
---	---	---	---	---



PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	TIPO Y DISEÑO
<p><b>ESPECIFICOS:</b></p> <p>4.- ¿Qué diferencias existen respecto a la percepción que tienen en la dimensión Riesgo del clima organizacional los docentes de primaria y secundaria de algunas instituciones educativas de la red 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana?</p> <p>5.- ¿Qué diferencias existen respecto a la percepción que tienen en la dimensión Relaciones del clima organizacional los docentes de primaria y secundaria de algunas instituciones educativas de la red 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana?</p> <p>6.- ¿Qué diferencias existen respecto a la percepción que tienen en la dimensión Cooperación del clima organizacional los docentes de primaria y secundaria de algunas instituciones educativas de la red 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana?</p>	<p><b>ESPECIFICOS:</b></p> <p>4. Determinar las diferencias que existen entre la percepción del clima organizacional en la dimensión de Riesgo en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.</p> <p>5. Determinar las diferencias que existen entre la percepción del clima organizacional en la dimensión de Relaciones en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.</p> <p>6. Determinar las diferencias que existen entre la percepción del clima organizacional en la dimensión de Cooperación en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.</p>	<p><b>ESPECIFICOS:</b></p> <p>4. Existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de Riesgo en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.</p> <p>5. Existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de Relaciones en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.</p> <p>6. Existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de Cooperación en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.</p>	<p><b>VARIABLE DE ESTUDIO</b></p> <p>Percepción del clima organizacional en instituciones educativas de la red 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana</p>	<p>Tipo: sustantivo, descriptiva por comparación de grupos.</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental transversal</p>

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	TIPO Y DISEÑO
<p><b>ESPECIFICOS:</b></p> <p>7.- ¿Qué diferencias existen respecto a la percepción que tienen en la dimensión Estándares de desempeño del clima organizacional los docentes de primaria y secundaria de algunas instituciones educativas de la red 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana?</p> <p>8.- ¿Qué diferencias existen respecto a la percepción que tienen en la dimensión Conflicto del clima organizacional los docentes de primaria y secundaria de algunas instituciones educativas de la red 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana?</p> <p>9.- ¿Qué diferencias existen respecto a la percepción que tienen sobre la dimensión de Identidad del clima organizacional los docentes de primaria y secundaria de algunas instituciones educativas de la red 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana?</p>	<p><b>ESPECIFICOS:</b></p> <p>7. Determinar las diferencias que existen entre la percepción del clima organizacional en la dimensión de Estándares de Desempeño en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.</p> <p>8. Determinar las diferencias que existen entre la percepción del clima organizacional en la dimensión de Conflicto en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.</p> <p>9. Determinar las diferencias que existen entre la percepción del clima organizacional en la dimensión de Identidad en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.</p>	<p><b>ESPECIFICOS:</b></p> <p>7. Existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de Estándares de Desempeño en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.</p> <p>8. Existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de Conflicto en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.</p> <p>9. Existen diferencias en la percepción del clima organizacional en la dimensión de Identidad en algunos docentes de primaria y secundaria de la red educativa No. 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.</p>	<p><b>VARIABLE DE ESTUDIO</b></p> <p>Percepción del clima organizacional en instituciones educativas de la red 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana</p>	<p>Tipo: sustantivo, descriptiva por comparación de grupos.</p> <p>Diseño: No experimental transversal</p>

## Anexo 6 : Cuestionario sobre Clima Organizacional de Litwin y Stringer

### Cuestionario sobre clima organizacional

Estimado(a) maestro(a) estamos realizando una investigación para conocer la apreciación que tiene sobre su centro laboral. Su opinión es muy importante, por lo que rogamos se dedique unos minutos a llenar este cuestionario según la escala. Seleccione la opción de respuesta que mejor se adapte a las condiciones de su institución educativa marcando con una equis ( X ).

Enunciado	Muy en desacuer	En desacuer	De acuerdo	Muy de acuerdo
	( 0 )	( 1 )	( 2 )	( 3 )
1. En esta Institución educativa las tareas están claramente definidas				
2. En esta Institución educativa las tareas están bien planificadas				
3. En esta Institución educativa se tiene claro quién manda y toma las decisiones				
4. Conozco claramente el plan operativo anual de la institución educativa.				
5. Conozco claramente la estructura y el organigrama de la institución.				
6. En esta Institución educativa existen muchas trabas administrativas para la presentación de los documentos técnico pedagógico.				
7. El exceso de reglas y trámites impiden que las nuevas ideas de los maestros sean tomadas en cuenta.				
8. Aquí el desempeño docente se ve impulsado por la organización y planificación				
9. En esta Institución educativa a veces no se tiene claro a quién recurrir ante una incidencia.				

Enunciado	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
	( 0 )	( 1 )	( 2 )	( 3 )
10. Nuestra dirección muestra interés porque las normas, métodos y procedimiento estén claros y se cumplan				

11. Existe confianza en los aportes profesionales de los docentes, solo se verifica su labor una vez.				
12. El director confía en mi capacidad profesional cuando me delega una función.				
13. Los planes elaborados en la Institución educativa se cumple responsablemente a través de los docentes.				
14. En esta Institución educativa salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.				
15. Nuestra filosofía institucional enfatiza que los docentes deben resolver los problemas por sí mismos.				
16. En esta Institución educativa cuando alguien comete un error, siempre hay una gran cantidad de excusas.				
17. En esta Institución educativa uno de los problemas es que los docentes no toman responsabilidades.				
18. En esta Institución educativa se promueve y reconoce al docente para que ascienda.				
19. Las recompensas e incentivos que se reciben en esta Institución educativa son mayores que las amenazas y críticas.				
20. Aquí, los docentes son recompensados según su desempeño en el trabajo.				
21. En esta Institución educativa hay muchísima crítica.				
22. En esta Institución educativa no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.				
23. Cuando cometo un error me sancionan				
24. La filosofía de nuestra Institución educativa es que a largo plazo progresaremos si hacemos las cosas lentas pero certeramente.				
25. Esta Institución educativa ha tomado riesgos en los momentos oportunos				
26. En esta Institución educativa tenemos que tomar riesgos grandes. ocasionalmente para estar delante de al competencia.				
27. La toma de decisiones en esta Institución educativa se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.				
28. Aquí, el director se arriesga por una buena idea.				

Enunciado	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
	(0)	(1)	(2)	(3)
29. Entre los miembros de la Institución educativa prevalece una atmósfera amistosa.				
30. Esta Institución educativa se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.				
31. Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta Institución educativa.				

32. Los miembros de esta Institución educativa tienden a ser frías y reservadas entre sí.				
33. Las relaciones Director – Docente tienden a ser agradables.				
34. En esta Institución educativa se exige un rendimiento bastante alto				
35. La Dirección piensa que todo trabajo se puede mejor				
36. En esta Institución educativa siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal				
37. La Dirección piensa que si las personas están contentas la productividad marchará bien.				
38. Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.				
39. Me siento orgulloso de mi desempeño.				
40. Si me equivoco, las cosas van mal con los superiores.				
41. En esta Institución educativa el director habla acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.				
42. Los miembros de esta Institución educativa no confían verdaderamente uno de otro.				
43. Mi Director (a) y compañero (a) s me ayudan cuando tengo una labor difícil				
44. La filosofía de nuestra Institución educativa enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.				
45. En esta Institución educativa, causa buen impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos				
46. La actitud de nuestra Institución educativa es que el conflicto entre aulas y áreas puede ser bastante saludable.				
47. La Institución educativa siempre busca estimular las discusiones abiertas entre individuos.				
48. Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mi director.				
49. Lo más importante en la Institución educativa, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.				
50. Me siento orgulloso (a) de pertenecer a esta Institución educativa.				
51. Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.				
52. Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la Institución educativa.				
53. En esta Institución educativa cada cual se preocupa por sus propios intereses.				

Versión adaptada del cuestionario de Litwin y Stringer ( Echezuria y Rivas (2001) y utilizado por Marín Pérez (2003).)

















### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, **Mitchell Alarcón Díaz**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "**Percepción del clima organizacional en instituciones educativas de la red 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana**" del (de la) estudiante **Ruth Ysolina Castillo Arrascue**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 17 de febrero de 2019



Mitchell Alarcon Diaz

DNI: 09728050

https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=18do=1075676451&u=1053917590&lang=es

feedback studio

noh10-2-19

Resumen de coincidencias

25 %

1	Entregado a Universida... Trabajo del educacione	4 %
2	repositorio ual.edu.pe Fuente de Internet	2 %
3	Entregado a Escuela P... Trabajo del educacione	1 %
4	biblioteca2.ucab.edu.ve Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	com.ac.uy Fuente de Internet	1 %
7	Entregado a Universida... Trabajo del educacione	1 %
8	documents.mx Fuente de Internet	1 %
9	Entregado a Universida... Trabajo del educacione	1 %

10

**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Percepción del clima organizacional en instituciones educativas de la red 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestra en Educación con mención en Gestión Educativa**

**AUTORA:**  
Br. Ruth Ysolina Castillo-Arrascañe

**ASESOR:**

Página: 1 de 120    Número de palabras: 24923    Text-only Report    High Resolution    Activado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Castillo Arrascaue Ruth Ysolina

D.N.I. : 18095976

Domicilio : Calle Los Girasoles 114- Dpto. 101

Teléfono : Fijo : 657.6507 Móvil : 995522146

E-mail : ysolina.2005@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : Maestro en Educación

Mención : Docencia y Gestión Educativa

Doctorado

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Castillo Arrascaue, Ruth Ysolina

Título de la tesis:

Percepción del clima organizacional en instituciones  
educativas de la red 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.

Año de publicación : 2019

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

*Ruth Ysolina*

Fecha :

26-02-2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

**ESCUELA DE POSGRADO**

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Ruth Ysolina Castillo Arrascue.

INFORME TÍTULADO:

Percepción del clima organizacional en instituciones educativas de la red 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Magister en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.

SUSTENTADO EN FECHA: 13-02-2015

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría.



  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN