



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES
EDUCATIVAS PÚBLICAS Y PRIVADAS DEL DISTRITO DE SAN
JUAN DE LURIGANCHO. LIMA, 2016**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORA:

LLONTOP FLORES, ANA MARÍA

ASESOR:

Mgtr. OLIVAS UGARTE, LINCOL ORLANDO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA - PERÚ

2016

Página Del Jurado

Mgr. Lincol Olivas Ugarte
Presidente

Mgr. Juan Caller Luna
Secretario

Dr. Ignacio de Loyola Pérez
Vocal

DEDICATORIA

A Dios mi creador por haberme guiado en mi quehacer investigador.

A mis padres Selene y Felix, por su guía y comprensión.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a los asesores, la Mgtr. Elizabeth Sonia Chero Ballón y el Mgtr. Lincol Orlando Olivas Ugarte, por el apoyo, enseñanza, paciencia y tiempo para realizar mi investigación.

Asimismo, a las autoridades y docentes de las instituciones educativas públicas y privadas, por haberme brindado la facilidad para poder obtener mi recolección de datos.

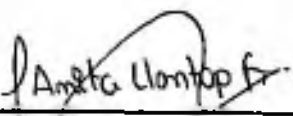
Declaratoria de autenticidad

Yo, Ana María Llontop Flores, identificada con DNI N° 74413196, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Asimismo, declaro bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en esta tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión, tanto de los documentos como de la información aportada. Por consiguiente, acepto lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, Octubre del 2016



Ana María Llontop Flores

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título Profesional de Licenciada en Psicología, pongo a su disposición la siguiente tesis titulada: "Clima organizacional en docentes de una Institución Educativa Pública y una Privada del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016". la misma que someto a vuestro juicio, esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Ana María Llontop Flores.

ÍNDICE

Contenido	
Página Del Jurado	2
Declaratoria de autenticidad	5
Presentación	6
ÍNDICE	7
Resumen	10
Abstract	11
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1 Realidad Problemática	13
1.2 Trabajos previos	14
1.2.1 Antecedentes Internacionales	15
1.2.2 Antecedentes nacionales	17
1.3. Teorías Relacionadas al tema	18
1.4 Formulación del problema	23
1.5 Justificación del estudio	24
1.6 Hipótesis	25
1.7 Objetivos	27
II. MÉTODO	29
2.1 Diseño de investigación	30
2.2 Variables, operacionalización	30
2.2.1 Variable	30
Clima organizacional	30
2.2.2 Operacionalización de Variables	33
2.3 Población y muestra	34
2.3.1 Población	34
2.4 Técnicas, Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	35
2.4.1 Técnica	35
2.4.2 Instrumento	35
2.4.3 Validez y Confiabilidad	37

2.5 Métodos de análisis de datos	38
2.6 Aspectos éticos	39
III. RESULTADOS.....	40
IV. DISCUSIÓN.....	50
V. CONCLUSIONES	54
VI. RECOMENDACIONES	57
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	59
ANEXOS.....	64

Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable de estudio.....	37
Tabla 2. Población	34
Tabla 3. Pruebas de normalidad para las variables de estudio.....	41
Tabla 4. Comparación para la variable Clima Organizacional	42
Tabla 5.	42
Comparación de medias para la dimensión Clima Organizacional	42
Tabla 6.	43
Comparación para la dimensión Autorealización	43
Tabla 7.	44
Puntajes promedios de la dimensión Autorealización.....	44
Tabla 8.	45
Comparación para la dimensión Involucramiento Laboral	45
Tabla 9.	45
Puntajes promedios de la dimensión Involucramiento Laboral	45
Tabla 10.	46
Comparación para la dimensión Supervisión.....	46
Tabla 11.	46
Puntajes promedios de la dimensión Supervisión	46
Tabla 12.	47
Comparación para la dimensión Comunicación.....	47
Tabla 13.	48
Puntajes promedios de la dimensión Comunicación	48
Tabla 14.	49
<i>Comparación para la dimensión Condiciones Laborales</i>	49
Tabla 15.	49
Puntajes promedios de la dimensión Supervisión	49

Resumen

La presente tesis tuvo como objetivo general determinar si existen diferencias en el clima organizacional entre docentes de Instituciones Educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho en la ciudad de Lima durante el año 2016. Se utilizó un diseño no experimental con corte transversal y de tipo descriptivo-comparativo. Participaron 200 docentes, 100 de instituciones educativas privadas y 100 de instituciones educativas públicas, seleccionados intencionalmente para la recolección de la información. Se aplicó la técnica de la encuesta para el recojo de información y como instrumento el Cuestionario de clima laboral (CL-SP) de Palma (2010), estos datos se procesaron con el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS versión 22, confirmando inicialmente la fiabilidad con un Alfa de Cronbach de 0.97 y la validez de constructo con una varianza de 64%. En los resultados indican que sí existen diferencias significativas entre el clima organizacional entre docentes según el tipo de gestión ($p < 0.05$), en favor de los docentes de instituciones educativas privadas. Por lo tanto, se concluye que el tipo de gestión educativa, pública o privada, genera diferencias en la percepción del clima laboral en docentes del distrito de San Juan de Lurigancho.

Palabras clave: clima organizacional, instituciones educativas, docentes.

Abstract

This thesis had as general objective to determine whether there are differences in the organizational climate among teachers of public and private educational institutions in the district of San Juan de Lurigancho in Lima during 2016. A non-experimental design was used with cross section and descriptive-comparative type. 200 teachers participated, 100 of private educational institutions and 100 public educational institutions, intentionally selected for convenience for the execution of the study. The survey technique for the gathering of information and as an instrument Questionnaire working environment (CL-SP) Palma (2010) was applied, these data were processed with statistical package for social sciences SPSS version 22, initially confirming the reliability with Cronbach's alpha of 0.97 and construct validity with a variance of 64%. The results indicate that there are significant differences between organizational climate among teachers according to the type of management ($p < 0.05$) in favor of teachers in private educational institutions. Therefore, it is concluded that the type of education, public or private management, generates differences in the perception of teachers working climate in San Juan de Lurigancho.

Keywords: organizational climate, educational institutions, teachers

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

Para el estudio de este contexto de trabajo, nace la percepción de clima organizacional, a fin de establecer las determinantes del comportamiento organizacional y los vínculos entre los mismos, permitiendo generar análisis sobre las cualidades del ambiente interno de la organización, las interacciones sociales no formalizadas, la estructura, procesos, valores y normas de la organización, desde una visión general pero al mismo tiempo particular. El tratar de terminar este recorrido investigativo sería dejar de lado el análisis quizás más importante y que abre un abanico de posibilidades exploratorias, el de reconocer que en toda institución educativa existe un ambiente de trabajo que es percibido y experimentado por sus integrantes, aspecto que abarca el sentir y reaccionar de las personas frente a lo que pasa en la institución, por lo que se considera un elemento informal y subjetivo.

En las exploraciones sobre escuelas eficaces se ha manejado el concepto de clima comparándolo con la organización social, percepción que brinda una visión global de la organización escolar al facilitar la comprensión de las variables más importantes observadas por los educandos de la Institución Educativa, y que a su vez permiten conocer si la Institución puede ser apreciada como una "comunidad". Para estar en posibilidades de utilizar este concepto y describir lo que pasa dentro de una organización a través de una investigación empírica se requiere contar con una dimensión de análisis sobre educación, del ser persona dentro de esta dinámica y finalmente la construcción del conocimiento. (Bedoya 2011).

La coyuntura en América Latina, se identifica por mostrar falencias que han inducido un colapso de conocimiento ante los cambios en diversos ámbitos, por lo que urge asumir desafíos, ante este aspecto, el docente como gerente debe constituirse como protagonista de los cambios educativos por ello es ineludible en este espacio hipotético de grandes posibilidades de aprendizaje partir del hecho de que el clima organizacional en una Institución Educativa ha sido estimado como uno de los factores de eficacia escolar.

En las últimas décadas los países latinoamericanos y las agencias administrativas han demostrado la importancia de los cambios para la mejora de la educación. En este sentido, “se ha prestado mayor atención al clima de las organizaciones escolares, pues el nivel del ambiente influye en las mismas afectando sus operaciones”. (Viloria, 2007). Asimismo, las gestiones educativas en el distrito de San Juan de Lurigancho es una preocupación central de las autoridades, para obtener una mejora de la calidad de servicios educativos que brindan, ya que cada gestión de una institución educativa debe ser competitiva. (Sulca, 2009).

UNESCO (2011). La gestión educativa es una disciplina de desarrollo reciente, Es en los años 70 que, en Estados Unidos, se empieza hablar del tema; en los años 70 en el Reino Unido, y en los 80 en América Latina. Cae por su propio peso el decir que la gestión educativa busca aplicar los principios generales de la gestión al campo específico de la educación. Pero no es una disciplina teórica, muy por el contrario, es una disciplina aplicada en la cotidianidad de su práctica. En la actualidad esta práctica está muy influenciada por el discurso de la política educativa.

En nuestro país, los Ministerios de Educación y de Salud han puesto en marcha un plan piloto sobre Clima Organizacional y Prevención del estrés, con la finalidad de desarrollar positivamente la salud emocional de los maestros y así pueda lograrse un desempeño adecuado en el aula y en toda la comunidad educativa.

Es así que, la presente investigación se centra en el estudio de la variable clima organizacional en una población profesional, partiendo además de la importancia de esta variable para el buen desempeño docente, y consecuentemente, el mejoramiento del proceso de enseñanza-aprendizaje, el que se refleja finalmente en los estudiantes. Por lo que se plantea comparar dos escuelas de gestiones privadas y públicas del distrito de San Juan de Lurigancho para analizar discrepancias en su funcionamiento.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Antecedentes Internacionales

Flores (2014) realizó su investigación "Clima Laboral y Compromiso Organizacional en docentes universitarios", para obtener el título de Licenciado en Psicología por la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado de Venezuela. El objetivo de la investigación es examinar la relación entre el clima laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios. El tipo investigación es correlacional, con un diseño no experimental, de corte transversal. El muestreo estuvo conformado por 96 pedagogos. Se utilizó, la escala de clima laboral de Acero y la escala de compromiso organizacional. Demostrando así que existe relación directa entre las variables de compromiso y clima aunque es baja, obteniendo como resultado un puntaje de 4,12%. Sin embargo, en ambas variables hay una relación significativa entre el compromiso y la dimensión sentidos de pertinencia logrando obtener 0.203 y 0.228, en cuanto a compromiso normativo y afectivo 0.022 y por último en cuanto a relaciones interpersonales, logró tener una puntuación alta de 15.96, ubicándolo en un nivel medio alto.

Luengo (2013) presentó su tesis "Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de Educación Inicial" por la Universidad de Alcalá, tuvo como objetivo identificar las diferencias de ambas variables, el trabajo fue de tipo descriptivo–correlacional enmarcada en un diseño no experimental, transversal y de campo. La muestra estuvo constituida por 49 colaboradores, para ello en la escala de medición se usó dos cuestionarios, uno encaminado a los docentes y otro a los miembros directivos, cada uno con 36 ítems, y con escala tipo Likert. Para la correlación se optó por el coeficiente de Spearman, obteniendo un valor de 0.726%, indicando que hay una relación alta y estadísticamente significativa entre las variables, en base a resultados se confirma que en los docentes predomina un clima autoritario. Por lo tanto el clima organizacional influye paulatinamente en el desempeño laboral.

Martínez (2012), en su estudio titulado "Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes adscritos al departamento de Preescolar de Luz", el proyecto es de tipo descriptivo correlacional-analítico, se planteó como objetivo principal explicar cómo incide el clima laboral en el desempeño laboral de los

docentes evaluados. Se contextualizó la problemática en dicha institución. La muestra incluyó al Jefe de Departamento de Preescolar, los docentes adscritos, y alumnos del noveno semestre de Educación. En relación al instrumento se utilizaron: una entrevista al Jefe del área formada por 35 ítems de tipo abierta; un cuestionario para docentes adscritos, conformado por 54 ítems y un cuestionario para estudiantes del noveno semestre, formado por 16 preguntas, denotando confiabilidad alta obteniendo una puntuación de 0.07%, a modo de resultado mostró una correlación positiva débil, indicando que el clima organizacional incide de manera débil en el desempeño laboral en sus docentes.

Aguilera (2011) realizó su investigación con el título de "Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro", la presente tesis realiza una investigación de tipo mixto dónde se combinan técnicas de corte cualitativo, con el objetivo de instituir relaciones entre el clima de trabajo que se percibe en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro y conocer el factor liderazgo que fundamentan las mismas, para plantear propuestas de mejora que influyan en la aptitud educativa, se obtuvo como muestra a 100 docentes que laboran dentro de la institución, en resultados arrojó que hay un clima laboral bajo, de la misma manera obtuvo una puntuación baja en cuanto al test de liderazgo, ya que no existe un buen liderazgo por parte de los altos mandos de la gestión educativa.

Hinojosa (2010) realizó su estudio "Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio Sagrados Corazones padres Franceses", el estudio es de tipo exploratorio-descriptivo-transversal, ya que existe escasa información sobre la temática a explorar, del mismo modo tiene como objetivo desarrollar una imagen o fiel representación, es por ello que el estudio busca concernir los horizontes de satisfacción laboral en dependencia del clima laboral que está entre esta organización educativa, permitiendo diagnosticar que elementos facilitan o dificultan dicha relación, es por ello que se utilizó una prueba que recabará la información sobre clima laboral, es abordado con una población compuesta por 85 docentes, en cuanto a los resultados obtuvo una puntuación media en la encuesta que realizaron los profesores.

1.2.2 Antecedentes nacionales

Aguado (2012) presentó su investigación "Clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes", para optar el grado académico en master de educación por la Universidad San Ignacio de Loyola. La investigación es de tipo descriptivo simple, tuvo como objetivo expresar las fases de clima laboral según la perspectiva de los docentes de una institución educativa de Ventanilla. La población es de 57 docentes de ambas gestiones de educación. Para analizar la variable se utilizó el cuestionario de Clima organizacional adaptado por la autora, además, se empleó un piloto para la confiabilidad que también fue aceptable. Al hacer el análisis estadístico en los resultados se pudo referir por niveles el clima organizacional y sus dimensiones con relación al clima laboral de los docentes que conforman la muestra, ya que hubo dimensiones donde los puntajes eran bajos.

Campos (2012) realizó su investigación con el título "Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla – Región Callao", el estudio es de tipo descriptivo correlacional, del mismo modo tiene como objetivo establecer la relación que existe entre el estilo de liderazgo directivo y el clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla, en la Región Callao, desde la percepción de los docentes, padres de familia y alumnos del quinto año de secundaria, los instrumentos empleados fueron la escala de liderazgo directivo (Ruiz, 2009) que mide las dimensiones autocrático, democrático y liberal y el cuestionario de clima organizacional (Berrocal, 2007) que mide las dimensiones identidad, integración y motivación institucional, los participantes fueron 100 docentes, padres de familia y estudiantes, los resultados se obtuvieron a través de la prueba chi cuadrado. Los hallazgos del estudio establecieron la existencia de relación significativa entre el liderazgo directivo y cada una de sus dimensiones con el clima organizacional.

Pérez (2012) realizó su investigación con el título "Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red nº 1 Pachacútec – Ventanilla", el estudio es de tipo descriptivo correlacional, del mismo

modo tiene como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, según opinión de los docentes, en las Instituciones Educativas de la red N° 1 Pachacútec Ventanilla, los instrumentos empleados fueron el clima Institucional elaborado por Martín (1999) y adaptado por Pérez (2010) por validación por expertos, 0.98 y confiabilidad por consistencia interna, Alpha de Cronbach de 0.948. Para el desempeño docente, se aplicó la prueba elaborada por Valdés (2004) y adaptada por Salluca (2010), con validez de 0.98 y confiabilidad de 0.915, la muestra de tipo disponible, estuvo conformada por 100 docentes de las instituciones educativas de la Red 1, el estudio concluye en que existe correlación positiva entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red 1 de Ventanilla.

Cuba (2010) realizó su investigación con el título "Relación entre clima institucional y desempeño docente en la i.e. 4021 del distrito de Ventanilla – Callao", el estudio es de tipo descriptivo correlacional, del mismo modo tiene como objetivo establecer la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 4021, del distrito de Ventanilla-Callao, los instrumentos empleados fueron el cuestionario, que fue dirigido a docentes y estudiantes del nivel secundaria, considerando en ella la medición numeral, la muestra de la investigación estuvo constituida por 184 estudiantes y 33 docentes, luego del procesamiento, interpretación y análisis del conjunto de datos estadísticos se concluyó que un buen clima institucional constituye un factor influyente para un buen desempeño docente, es así que se aprecia diferentes puntos de vista que tienen los docentes y los estudiantes, quienes concluyen y comparten la idea de afirmar que existe una relación positiva y significativa entre el clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa 4021 del distrito de Ventanilla - Callao.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Teorías del clima organizacional

Teoría de Rensis Likert

(Louffat. 2010) refiere que una de las propuestas clásicas al comportamiento organizacional, es el tema de liderazgo y es determinada " Sistemas Administrativos" o " Sistemas de la Organización" de Likert, lo cual permite analizar la organización, El autor involucra las siguientes variables:

- Fuerzas motivacionales.
- Proceso de influencia.
- Proceso de establecimiento de objetivos.
- Modos de comunicación.
- Proceso de toma de decisiones.
- Proceso de control.

Likert sustenta los enfoques de clima abierto y clima cerrado; el clima abierto es percibida como dinámica, tratando de alcanzar sus objetivos, procurando una cierta satisfacción en los procesos de toma de decisiones, el autor mencionado refiere que el sistema abierto corresponde al sistema consultivo y sistema participativo, asimismo manifiesta que el clima cerrado indica que la organización es rígida, ya que los individuos experimentan una insatisfacción mayor en cuanto a la organización. (Louffat. 2010)

A partir de estos enfoques, el autor define los cuatro tipos de sistemas en las organizaciones, cada uno de ellos con un clima diferente. Estos son:

Sistema I: Autoritario. Se describe por la desconfianza. Las decisiones son adoptadas por lo superiores de la organización. Los procesos de control se encuentran también centralizados y formalizados. En este sistema de organizaciones se puede decir que el ambiente es de desconfianza, temor e inseguridad generalizados.

Sistema II: Paternalista. También en este sistema existe el control, pero en él hay una mayor delegación que en el sistema anterior. Para los subordinados, el clima parece ser estable y estructurado, en la medida que se respeten las reglas establecidas.

Sistema III: Consultivo. Es un sistema en el que existe un mayor grado de descentralización y delegación de las decisiones. Es así, que posee un esquema jerárquico, pero las decisiones específicas son adoptadas por escalones medios e inferiores. El clima es de confianza y hay niveles altos de responsabilidad.

Sistema IV: Participativo. El clima de este tipo de organización es de confianza y se logran altos niveles de compromiso de los trabajadores con la organización y sus objetivos. Las relaciones entre la dirección y los trabajadores son buenas y reina la confianza en los diferentes sectores de la organización.

Reddin (2004) refiere tipologías del clima organizacional, indicando que existe correlación entre diversos tipos de la variable mencionada, el autor define cuatro tipos de climas organizacionales básicos, Orientación al cliente, Orientación al equipo, Orientación a sistemas y por último Orientación a la producción; basado en estos cuatro tipos, Reddin agrega la variable "efectividad organizacional" en medida que la organización perciba las condiciones favorables para estimular y motivar al individuo. (Louffat. 2010)

Teoría de los dos factores de Herzberg

Formulo la llamada teoría de los dos factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en situación de trabajo. Para Herzberg existen dos factores que orientan el comportamiento de las personas:

Factores de Higiene, se localiza en el ambiente que los rodea a las personas y abarcan las condiciones dentro de las cuales desempeñan en su trabajo, los principales factores de higiene son: el salario, los beneficios sociales, la supervisión que recibe las personas por sus superiores, las condiciones físicas y ambientales entre la organización y las personas que laboran dentro de ellas.

Factores motivacionales, están relacionados con el contenido de cargo y con la naturaleza de las tareas que el hombre ejecuta, en este factor involucra los sentimientos del crecimiento individual, de reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización.

Según las investigaciones de Herzberg, el efecto de los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas es mucho más profundo y estable. Es cuando son óptimos, provocan la satisfacción en las personas. Sin embargo, cuando son precarios, evitan la satisfacción. Por el hecho de estar ligados a la satisfacción de los individuos, Herzberg los llama también factores satisficentes.

Las teorías de la motivación de Maslow y de Herzberg presentan aspectos en los que coinciden, lo que permite un cuadro más amplio sobre el comportamiento humano. Los factores de higiene de Herzberg se refieren a las necesidades primarias de Maslow (necesidades fisiológicas y necesidades de seguridad, principalmente, incluyendo algunas necesidades sociales), mientras que en los factores motivacionales se refieren a las llamadas necesidades secundarias (necesidad de estima y autorrealización). (Chiavenato.1999)

Los supuestos de Maslow han sido recién actualizados para reflejar este conocimiento y hoy numerosas organizaciones emplean una diversidad de métodos de administración, la cual el investigador propuso hace más de 30 años. Maslow también recibe el crédito por ejercer influencia en varios autores de administración, incluidos Douglas McGregor, Rensis Likert y Peter Drucker. (Lussier, & Achua, 2010)

Drucker considera que la gestión se encuentra actualmente en un período de transformación. La empresa moderna ha de estar organizada de tal modo que pueda experimentar continuos cambios. El autor propone que para estar al día y mantener la aceleración, la gestión ha de empeñarse en tres prácticas. La primera

es el mejoramiento continuo de todo lo que hace la organización. En segundo lugar, toda organización ha de aprender a explotar sus conocimientos. Finalmente, las empresas deben innovar. Todas las organizaciones pueden poner en marcha estas prácticas, pero solo lo lograrán si se hacen con el recurso más esencial: personal calificado y bien informado. (Ivancevich, Lorenzi, Skinner & Crosby. 1996)

Los tres autores contribuyeron a transmitir el mensaje de las relaciones humanas, en los 40: Dale Carnegie, señalaba que el camino hacia el éxito organizacional se basaba en lograr la cooperación de los demás haciéndolos sentir importantes, logrando que pensarán igual que uno, desarrollando la empatía. Abraham Maslow, propuso una teoría jerárquica de las necesidades. Cada peldaño debería satisfacerse antes de activar la siguiente, sustentando las bases de la motivación para modificar las organizaciones y las de Mc Gregor, formula las dos teorías (Teoría X y la Teoría Y). La primera de ellas con una visión negativa del trabajo de personas, la segunda con una opinión positiva en cuanto a que las personas pueden ejercer la autodirección, aceptar la responsabilidad y considerar que el trabajo es natural y productivo. (Paradigmas. 2000)

Teoría de Mc Gregor (Teorías X e Y)

El autor menciona en la teoría X, que la persona típica no le gusta el trabajo y lo evitará si es posible, asimismo carece de responsabilidad, tiene un poco de ambición, sobre todo busca seguridad, asimismo deben ser obligadas, controladas, amenazadas con castigos para que trabajen, En cuanto a la teoría Y, para el individuo el trabajo es natural, se conducirán con autodirección, autocontrol al servicio de los objetivos con los cuales están comprometidos, poseen de potencial, bajo condiciones apropiadas aprenden a aceptar y buscar responsabilidades. (D'Alessio, 2010)

Conceptos básicos del Clima Organizacional

Organización

Unidades social coordinada de manera consciente, compuesta por dos personas o más, que funciona de manera constante para alcanzar una meta o series de metas en común. (Lussier y Achua. 2010)

Clima

Como concepto que describe el ambiente de trabajo, medida a través de la percepción del individuo sobre el centro de trabajo. (García. 2006)

Clima organizacional

Se encarga de evaluar el nivel de satisfacción o insatisfacción ante las condiciones laborales que ofrece la institución en momentos o periodos determinados. (Louffat. 2010)

1.4 Formulación del problema

Problema General

¿Cuál es Clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016?

Problemas Específicos

Problema específico 01

¿Cuáles son las diferencias en la dimensión autorealización de la variable clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima,2016?

Problema específico 02

¿Cuáles son las diferencias en la dimensión involucramiento laboral de la variable clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016?

Problema específico 03

¿Cuáles son las diferencias en la dimensión supervisión de la variable clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016?

Problema específico 04

¿Cuáles son las diferencias en la dimensión comunicación de la variable clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016?

Problema específico 05

¿Cuáles son las diferencias en la dimensión condiciones laborales de la variable clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016?

1.5 Justificación del estudio

La investigación sobre la variable Clima organizacional en instituciones educativas públicas y privadas, es necesario que favorezcan un clima adecuado para todos quienes componen su estructura organizativa, tanto internos como externos. Ambos factores determinan la construcción del clima organizacional, por consiguiente, en la medida de su avance o retroceso será el progreso de las relaciones entre estos factores y su posterior incidencia en el clima organizacional. De igual manera si la organización no cuenta con un ambiente laboral adecuado, se verá en desventaja con otras que si las cuente, puesto que proporcionarán una

mayor calidad en sus servicios o relaciones en todo ámbito, lo que permitirá mejorar significativamente el desempeño de la conducta, competitividad y emociones de los directivos, docentes y estudiantes desde un punto de vista práctico porque se percibe las maneras de coexistir en un determinado lugar. Asimismo la investigación es de suma importancia ya que trata de una realidad educativa que evidencia problemas en el logro de resultados institucionales partiendo de la percepción nacional.

En cuanto a los resultados se diseñan estrategias que optimicen el fortalecimiento del clima organizacional en las instituciones educativas.

Desde el punto de vista teórico, la investigación en torno al clima organizacional se relaciona con la cultura organizacional, los tipos de clima y la motivación laboral que inciden positivamente sobre el liderazgo directivo, la comunicación y las relaciones interpersonales, así como también aspectos inherentes al desempeño laboral enfocando la búsqueda de la eficiencia y eficacia en los roles y funciones del equipo directivo, y los docentes de la institución educativa.

Con respecto al ambiente de estudio, este se realizó en un distrito populoso como lo es San Juan de Lurigancho perteneciente a la región Lima, el cual posee características socioeconómicas, culturales y educativas de gran particularidad y limitación. En este contexto se percibe cierto clima de violencia familiar y social y esta variable entre otras puede influir en el clima de la organización educativa, contribuyendo a investigaciones futuras y en general a estudiantes que estén interesados en el clima organizacional.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general:

No existen diferencias significativas en la dimensión autorealización de la variable clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

Existen diferencias significativas en el clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

Hipótesis Específicas:

Hipótesis específica 01

No existen diferencias significativas en la dimensión autorealización de la variable clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

Existen diferencias significativas en la dimensión autorrealización de la variable clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

Hipótesis específica 02

No existen diferencias significativas en la dimensión involucramiento laboral de la variable clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

Existen diferencias significativas en la dimensión involucramiento laboral de la variable clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

Hipótesis específica 03

No existen diferencias significativas en la dimensión supervisión de la variable clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

Existen diferencias significativas en la dimensión supervisión de la variable clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

Hipótesis específica 04

No existen diferencias significativas en la dimensión comunicación de la variable clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

Existen diferencias significativas en la dimensión comunicación de la variable clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

Hipótesis específica 05

No existen diferencias significativas en la dimensión condiciones laborales de la variable clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

Existen diferencias significativas en la dimensión condiciones laborales de la variable clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

1.7 Objetivos

Objetivo General

Determinar cuál es el clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

Objetivos Específicos

Objetivo específico 01

Establecer si existen diferencias en la dimensión autorealización de la variable clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

Objetivo específico 02

Establecer si existen diferencias en la dimensión involucramiento laboral de la variable clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

Objetivo específico 03

Establecer si existen diferencias en la dimensión supervisión laboral de la variable clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

Objetivo específico 04

Establecer si existen diferencias en la dimensión comunicación de la variable clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016

Objetivo específico 05:

Establecer si existen diferencias en la dimensión condiciones laborales de la variable clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), menciona que una investigación es descriptivo comparativo, debido a que se puede visualizar dos grupos diferentes ante una variable.

Esta investigación está orientada a la generación de nuevo conocimiento científico, estos trabajos no tienen una aplicación práctica inmediata. Son más formales y persiguen las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes.

El diseño de la investigación es de tipo No experimental – transversal, ya que su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado Hernández et al. (2014), en este caso el clima organizacional en docentes de una institución educativa pública y una institución educativa privada del distrito de San Juan de Lurigancho.

M1.....O1

M2.....O2

Donde:

M1: Docentes de instituciones educativas privadas.

M2: Docentes de instituciones educativas públicas.

O1: Resultados de los docentes de instituciones educativas privadas.

O2: Resultados de los docentes de instituciones educativas públicas.

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1 Variable

Clima organizacional

Según Palma (2014) define las siguientes dimensiones:

Autorealización:

Evaluación del empleado con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea. Los ítems en esta área son:

- (a) Existen oportunidades de progresar en la institución, (b) Las actividades en las que se trabaja permite aprender y desarrollarse

Involucramiento laboral:

Los trabajadores se identifican con los valores y compromiso laboral para el cumplimiento y desarrollo de la organización. Los ítems en esta área son:

- (a) Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización, (b) Los trabajadores están comprometidos con la organización

Supervisión:

Es la funcionalidad de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario. Ejemplo de ítems en esta área son:

- (a) El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan, (b) La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar

Comunicación:

Percepción del grado de fluidez, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma. Ejemplo de ítems en esta área son:

- (a) Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo, (b) La institución fomenta y promueve la comunicación interna

Condiciones laborales:

Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de la tarea encomendadas. Ejemplo de ítems en esta área son:

La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones

Se dispone de tecnología que facilita el trabajo

2.2.2 Operacionalización de Variables

Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable de estudio

variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala
Clima Organizacional	El clima laboral es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, lo permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales. Palma(2010).	La variable de estudio se mide a través de la Escala sobre clima laboral (Palma, 2010), la cual considera las dimensiones teóricas: relaciones, cooperación, y conflictos. Además, tomando en cuenta los puntajes obtenidos por los sujetos tenemos los siguientes niveles:	Autorealización - Ambiente y Clima	Laboral de la Organización	1,6,11,16 ,21,26,31 ,36,41,46	
			Involucramiento Laboral	-Compromiso y Alineamiento con la institución	2,7,12,2 2,27,32, 37,42,4 7	
			Supervisión	-Apoyo y orientación con la institución	3,8,13 ,18, 23,28, 33,38, 42,48	Escala Ordinal
			Comunicación	-Relación e interacción entre pares	4,9,14 ,19, 24,34, 39,44	
			Condiciones Laborales	-Reconocimiento de la Institución	5,10,15,20 25,30,35, 40,45,50	

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Hernández, *et al.* (2014) una población es "el conjunto de todos los casos que concuerda con una serie de especificaciones las cuales deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo". En la presente investigación, la población está conformada por todos los docentes de instituciones educativas públicas y privadas con un total de 200 trabajadores, del distrito de San Juan de Lurigancho. Por lo tanto, no se utilizó ninguna técnica de muestreo porque la evaluación fue censal. En consecuencia participaron todos los docentes de gestiones públicas y privadas.

Tabla 2.
Población

Población	Total
Docentes de I.E. privadas	100
Docentes de I.E. públicas	100
Total General	200

Los criterios de Inclusión fueron:

- Docentes varones y mujeres de instituciones educativas privadas y educativa públicas que laboren en el presente año lectivo
- Docentes varones y mujeres de instituciones educativas privadas y públicas aceptan participar de eventos organizados por las instituciones
- Docentes varones y mujeres de instituciones educativas privadas y públicas asisten regularmente a su centro laboral.

Los criterios de Exclusión fueron:

- Docentes varones o mujeres de instituciones educativas privadas y públicas que no laboren en el presente año lectivo
- Docentes varones o mujeres de instituciones educativas privadas y públicas no aceptan participar de eventos organizados por las instituciones
- Docentes varones o mujeres de instituciones educativas privadas y públicas no asisten regularmente a su centro laboral.

2.4 Técnicas, instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para la recopilación de los datos en las Instituciones Educativas de gestiones privadas y públicas se usaran las siguientes técnicas e instrumentos los cuales nos permitirán obtener la información serán:

2.4.1 Técnica

Documentos:

Carta de presentación y de autorización, dirigidos al director y a los docentes de instituciones educativas privadas y públicas.

2.4.2 Instrumento

En el presente trabajo se utilizó el siguiente instrumento recolectado de información es: Escala de Clima Laboral cuya autora es Sonia Palma Carrillo.

Escala de Clima Laboral de Sonia Palma

La Escala CL-SPC fue realizada por la autora Sonia Palma Carrillo, una de sus actividades de profesora investigadora en la Facultad de Psicología de la Universidad Ricardo Palma (Lima, Perú). El instrumento es diseñado con la técnica

de Likert comprendiendo en su versión final un total de 50 ítems que exploran la variable Clima Laboral definida operacionalmente como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea.

Ficha Técnica

Nombre: Clima Laboral CL – SPL

Autora: Sonia Palma Carrillo

Variable de estudio: clima laboral

Número de ítems: 50

Forma de Aplicación: Individual / Colectivo

Duración: 15 a 30 min.

Significación: Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica, con relación a la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Factores de estudio: Realización Personal, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.

La aplicación es manual, ingresar en Plantilla CL-SPC las puntuaciones del 1 al 5:

Ninguno o Nunca (1), Poco (2), Regular o Algo (3), Mucho (4), Todo o siempre (5)

Descripción de las normas de aplicación: La variable de medición condiciona por su naturaleza que las personas que se sometan a la evaluación de manera voluntaria y con la disposición de participar en el proceso de diagnóstico e intervención organizacional. Para la aplicación manual de la Escala CL-SPC proceder como sigue:

Distribuir el Cuademillo CL-SPC.

Solicitar consigne sus datos personales y/o laborales requeridos.

Explicar la naturaleza de la prueba y motivo de evaluación.

Asegurarse que todos los datos y respuestas hayan sido debidamente consignados.

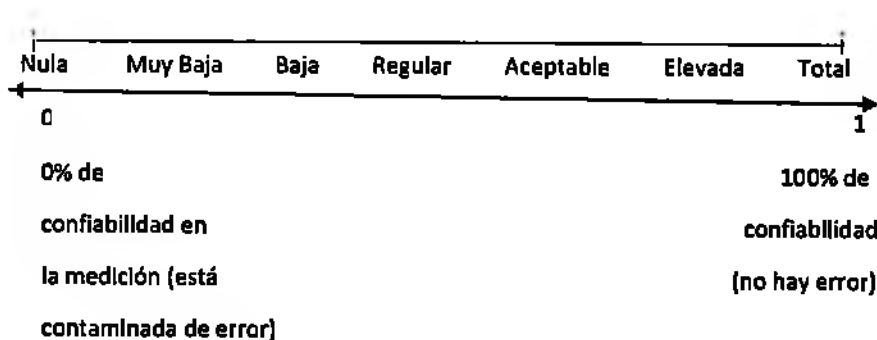
Ofrecer aclaración o explicación apropiada con respecto a inquietudes que puedan formularse para un adecuado manejo de expectativas.

2.4.3 Validez y Confiabilidad

En la etapa de ajuste final de la escala CL-SPC los datos obtenidos de la muestra total, fueron analizados con el programa SPSS y se estimó la confiabilidad con los métodos Alpha de Cronbach y Split Half, evidenciando correlaciones de 0.97 y 0.90 respectivamente; lo que refiere una alta consistencia de los datos y permite afirmar que el instrumento es confiable. Luego se realizó el análisis exploratorio y rotación con el método de Varimax, determinando 50 ítems para la versión final del instrumento, en el que se determinan correlaciones positivas y significativas de 0.05 entre los cinco factores de clima laboral, confirmando la validez del instrumento. Para la presente investigación, se obtuvo la validez y confiabilidad de la prueba con una población similar, resultando un nivel de confiabilidad de 0.998, y la determinación de su validez a un nivel de 0.01.

En el presente trabajo de investigación también se usa para medir la fiabilidad de los datos obtenidos el Alfa de Cronbach.

Hernández, *et al.* (2014), el grado de confianza oscila entre cero y uno, donde un coeficiente de cero significa nula confiabilidad y uno representa un máximo de confiabilidad (fiabilidad total, perfecta). Cuando más se acerque el coeficiente a cero mayor error habrá en la medición.



Fuente: Metodología de la Investigación, 2014.

2.5 Métodos de análisis de datos

Se procesará la información obtenida mediante los programas estadísticos como el Microsoft Excel y SPSS 22 para realizar la comprobación adecuada de la variable. Los resultados alcanzados se presentaran en cuadros o gráficos estadísticos, según corresponda. Los estadísticos que se utilizaran en el proyecto de

investigación, es la prueba de normalidad de Kolmogorov – Sminorv para verificar la distribución normal de los datos.

$$F_n(x) = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \begin{cases} 1 & \text{si } y_i \leq x, \\ 0 & \text{alternativa.} \end{cases}$$

Figura 1. Formula

Posteriormente, para observar si existe diferencia o no, en ambas gestiones institucionales, se utilizara la prueba de U de Mann-Whitney.

2.6 Aspectos éticos

Se va a requerir la aprobación informando al director de dichas instituciones educativas privadas públicas, a través de un documento el cual estará firmado por la autora del estudio de investigación y los responsables de la escuela profesional de Psicología, dicho documento solicitará formalmente que se lleve a cabo la investigación sobre Clima Organizacional en docentes de gestiones educativas públicas y privadas en el distrito de San Juan de Lurigancho.

III. RESULTADOS

Para lograr realizar la tabulación, análisis y la interpretación de los datos recopilados se utilizó el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales SPSS 22, y se realizó el análisis de hipótesis de comparación de grupos independientes.

Pruebas de normalidad

Tabla 3.

Pruebas de normalidad para las variables de estudio

Pruebas de normalidad				
GESTIÓN		Kolmogorov-Smirnov ^a		
		Estadístico	gl	Sig.
CLIMA ORGANIZACIONAL	PÚBLICA	.129	100	.000
	PRIVADA	.114	100	.003
AUTOREALIZACIÓN	PÚBLICA	.120	100	.001
	PRIVADA	.075	100	.177
INVOLUCRAMIENTO LABORAL	PÚBLICA	.123	100	.001
	PRIVADA	.113	100	.003
SUPERVISIÓN	PÚBLICA	.136	100	.000
	PRIVADA	.137	100	.000
COMUNICACIÓN	PÚBLICA	.137	100	.000
	PRIVADA	.129	100	.000
CONDICIONES LABORALES	PÚBLICA	.109	100	.005
	PRIVADA	.124	100	.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 3. Se observa que al realizar el análisis de la variable de estudio y sus dimensiones teóricas se encontraron valores p (sig.) menores a 0.05 en la mayoría de casos, lo cual indica que los datos no se ajustan a la distribución normal.

Por lo tanto, para realizar las pruebas de hipótesis de comparación de grupos independientes se utilizará el estadístico no paramétrico U de Mann-Whitney, a fin de analizar las diferencias que existen entre los grupos de estudio.

Hipótesis general:

H0: No existen diferencias significativas en la dimensión autorealización de la variable clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

H1: Existen diferencias significativas en el clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

Tabla 4.

Comparación para la variable Clima Organizacional

GESTIÓN		Rangos		
		N	Rango promedio	Suma de rangos
CLIMA ORGANIZACIONAL	Pública	100	89.56	8955.50
	Privada	100	111.45	11144.50
	Total	200		

Tabla 5.

Comparación de medias para la dimensión Clima Organizacional

Estadísticos de prueba ^a	
	CLIMA ORGANIZACIONAL
U de Mann-Whitney	3905.500
W de Wilcoxon	8955.500
Z	-2.675
Sig. asintótica (bilateral)	.007

a. Variable de agrupación: GESTIÓN

En la Tabla 5. El análisis muestra que se encontró un valor p menor a 0.05; lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo. Por lo tanto, se afirma que existen diferencias estadísticamente significativas entre el

clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016. Además, en la tabla 4 se aprecia que a nivel descriptivo los promedios existe diferencias, confirmando que efectivamente hay diferencias en la variable Clima Organizacional de ambas gestiones.

Hipotesis Específicas

Hipótesis específica 01

No existen diferencias significativas en la dimensión autorealización de la variable clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

Existen diferencias significativas en la dimensión autorealización de la variable clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

Tabla 6.

Comparación para la dimensión Autorealización

GESTIÓN	Rangos			
	N	Rango promedio	Suma de rangos	
AUTOREALIZACION	Pública	100	89.49	8949.00
	Privada	100	111.51	11151.00
	Total	200		

Fuente: elaboración propia

Tabla 7.

Puntajes promedios de la dimensión Autorealización

Estadísticos de prueba^a	
AUTOREALIZACION	
U de Mann-Whitney	3899.000
W de Wilcoxon	8949.000
Z	-2.692
Sig. asintótica (bilateral)	.007

a. Variable de agrupación: GESTIÓN

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 7. El análisis muestra que se encontró un valor p menor a 0.05; lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo. Por lo tanto, se afirma que existen diferencias estadísticamente significativas en la dimensión autorealización de la variable clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016. Además, en la tabla 6 se aprecia que a nivel descriptivo los promedios existen diferencias, confirmando que efectivamente hay diferencias en la dimensión autorealización de la variable Clima Organizacional de ambas gestiones.

Hipótesis Específica 02

No existen diferencias significativas en la dimensión involucramiento laboral de la variable clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

Existen diferencias significativas en la dimensión involucramiento laboral de la variable clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

Tabla 8.

Comparación para la dimensión Involucramiento Laboral

GESTIÓN		Rangos		
		N	Rango promedio	Suma de rangos
INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Pública	100	90.08	9008.00
	Privada	100	110.92	11092.00
	Total	200		

Tabla 9.

Puntajes promedios de la dimensión Involucramiento Laboral

Estadísticos de prueba ^a	
INVOLUCRAMIENTOLABORAL	
U de Mann-Whitney	3958.000
W de Wilcoxon	9008.000
Z	-2.549
Sig. asintótica (bilateral)	.011

a. Variable de agrupación: GESTIÓN

En la Tabla 8. El análisis muestra que se encontró un valor p menor a 0.05; lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo. Por lo tanto, se afirma que existen diferencias estadísticamente significativas en la dimensión Involucramiento Laboral de la variable clima organizacional en docentes de Instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016. Además, en la tabla 9 se aprecia que a nivel descriptivo los promedios existe diferencias, confirmando que efectivamente hay diferencias en la dimensión Involucramiento Laboral de la variable Clima Organizacional de ambas gestiones.

Hipótesis específica 03

No existen diferencias significativas en la dimensión supervisión de la variable clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

Existen diferencias significativas en la dimensión supervisión de la variable clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

Tabla 10.

Comparación para la dimensión Supervisión

		Rangos		
GESTIÓN		N	Rango promedio	Suma de rangos
SUPERVISIÓN	Pública	100	89.28	8927.50
	Privada	100	111.73	11172.50
	Total	200		

Fuente: elaboración propia

Tabla 11.

Puntajes promedios de la dimensión Supervisión

Estadísticos de prueba ^a	
	SUPERVISIÓN
U de Mann-Whitney	3877.500
W de Wilcoxon	8927.500
Z	-2.746
Sig. asintótica (bilateral)	.006

a. Variable de agrupación: GESTIÓN

En la Tabla 10. El análisis muestra que se encontró un valor p menor a 0.05; lo cual indica que se rechaza la hipótesis de trabajo y se acepta la hipótesis nula. Por lo tanto, se afirma que existen diferencias estadísticamente significativas en

la dimensión supervisión de la variable clima organizacional en docentes de Instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016. Además, en la tabla 10 se aprecia que a nivel descriptivo los promedios existe diferencias, confirmando que efectivamente hay diferencias en la dimensión supervisión de la variable Clima Organizacional de ambas gestiones.

Hipótesis Específica 04

H0: No existen diferencias significativas en la dimensión comunicación de la variable clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

H1: Existen diferencias significativas en la dimensión comunicación de la variable clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

Tabla 12.

Comparación para la dimensión Comunicación

Estadísticos de prueba^a	
	COMUNICACIÓN
U de Mann-Whitney	4028.500
W de Wilcoxon	9078.500
Z	-2.376
Slg. asintótica (bilateral)	.017

a. Variable de agrupación: GESTIÓN

Tabla 13.

Puntajes promedios de la dimensión Comunicación

		Rangos		
GESTIÓN		N	Rango promedio	Suma de rangos
COMUNICACIÓN	Pública	100	90.79	9078.50
	Privada	100	110.22	11021.50
	Total	200		

En la Tabla 12. El análisis muestra que se encontró un valor p menor a 0.05; lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo. Por lo tanto, se afirma que existen diferencias estadísticamente significativas en la dimensión Comunicación de la variable clima organizacional en docentes de Instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016. Además, en la tabla 13 se aprecia que a nivel descriptivo los promedios existe diferencias, confirmando que efectivamente hay diferencias en la dimensión Comunicación de la variable Clima Organizacional de ambas gestiones.

Hipótesis Específica 05

H0: No existen diferencias significativas en la dimensión condiciones laborales de la variable clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

H1: Existen diferencias significativas en la dimensión condiciones laborales de la variable clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

Tabla 14.

Comparación para la dimensión Condiciones Laborales

Estadísticos de prueba ^a	
	CONDICIONES LABORALES
U de Mann-Whitney	4150.000
W de Wilcoxon	9200.000
Z	-2.079
Sig. asintótica (bilateral)	.038

a. Variable de agrupación: GESTIÓN

Fuente: elaboración propia

Tabla 15.

Puntajes promedios de la dimensión Supervisión

		Rangos		
GESTIÓN		N	Rango promedio	Suma de rangos
CONDICIONES LABORALES	Pública	100	92.00	9200.00
	Privada	100	109.00	10900.00
	Total	200		

En la Tabla 14. El análisis muestra que se encontró un valor p menor a 0.05; lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo. Por lo tanto, se afirma que existen diferencias estadísticamente significativas en la dimensión Condiciones Laborales de la variable clima organizacional en docentes de Instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016. Además, en la tabla 15 se aprecia que a nivel descriptivo los promedios existe diferencias, confirmando que efectivamente hay diferencias en la dimensión Condiciones Laborales de la variable Clima Organizacional de ambas gestiones.

IV. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo el propósito de comparar la percepción del clima organizacional en dos instituciones educativas públicas y privadas del distrito de san juan de Lurigancho, para realizar esta comparación se utilizó el cuestionario de la Doctora Sonia Palma Carrillo el mismo que consta de 5 dimensiones con 50 items, y se aplicó a los docentes de ambas gestiones.

En la revisión de la literatura se tuvo en cuenta el trabajo de Palma, Pulido, Chiavenato, Brunet, Litwing y Stringer, asimismo, se tuvo en cuenta estudios realizados en el extranjero y a nivel nacional siendo Enrique Loufftaf un material donde se encuentra la riqueza del clima organizacional en relación al proceso administrativo y las organizaciones.

Para elaborar el marco teórico de esta investigación se ha tenido en cuenta el desarrollo de una perspectiva teórica el cual incluye ciertas teorías, conceptos, variables e indicadores del clima y la cultura organizacional, se debe tener en cuenta que hay una división entre los estudiosos del clima organizacional, ya que unos consideran que es una variable de estudio fuertemente relacionado con la cultura organizacional y otros autores señalan que hay diferencias, rasgos y características muy marcadas entre el uno y el otro. Según lo planteado en el marco teórico Cortez (2009), coincide con nosotros cuando sostiene "Que tanto la cultura como el clima organizacional deben ser estudiado y analizados constantemente, con el fin de perfeccionarlas para poder lograr una alta motivación de los individuos y, con ello, una mayor eficiencia; sin embargo, hay que tomar en cuenta que el clima organizacional no es más que un reflejo de la cultura organizacional". De la misma forma Pelaes (2010) refiere: "el concepto de clima permite ampliar las perspectivas de análisis desde una visión parcializada y reduccionista a una más global, que sea capaz de integrar el ambiente como una variable sistémica"

En la aplicación de la escala de Sonia Palma se obtuvieron resultados en la cual se observa que la puntuación de ambas gestiones existe una diferencia, en la gestión pública obteniendo una puntuación baja, mientras que en la gestión privada es mayor.

Las investigaciones realizadas en el extranjero en cuanto a la variable clima organizacional general mente fueron de diseños pre experimentales, cuasi experimentales y experimentales puros, es así que en América Latina y en el Perú

los estudios y la tesis realizadas tienen diseños descriptivos correlacionales, es en este sentido que la tesis realiza un aporte al tener un diseño comparativo, siendo necesario la realización de estudios básicamente experimentales en ámbitos diferentes del educativo.

Con la aplicación del cuestionario de Sonia Palma se confirma las dos teorías formuladas por McGregor, ya que en la teoría el autor manifiesta que la más importante para la aplicación de una organización es la teoría Y,

Siguiendo a Rodríguez en relación a los enfoques del clima organizacional la comparación que se realizó entre las dos instituciones educativas parte de una perspectiva objetiva y realista diferenciándose de la fenomenológica e interaccionista porque el Clima describe las características de la organización y diferencian a unas de otras son relativamente perdurables en el tiempo e influyen en la relación de las personas con el medio laboral.

En la tesis se hace referencia al termino sistema cuando nos referimos que está relacionado a la organización, asimismo, se tiene en cuenta los sistemas abiertos y sistemas cerrados cuando queremos comprender el clima y la cultura organizacional, ambos son parte de un solo sistema ya que tiene en cuenta las mismas aproximaciones conceptuales a Leo Brunet y Rensis Likert cuando hacen referencias a la teoría y sistemas, lo señalado se respalda con lo que sostiene Pérez y Rivera (2015) en su estudio al señalar " Cuando hablamos de sistema lo podemos definir a través de muchas connotaciones un conjunto de elementos interdependientes e interactuantes; un grupo de unidades combinadas que forman un todo organizado, cuyo resultado que las unidades pudieran tener, si interactúan interdependientemente". En el mismo sentido reafirmando lo señalado anteriormente López (2013), va a mas allá todavía porque integra la teoría del sistema y la teoría de la complejidad cuando señala " Hoy más que nunca la supervivencia refleja el éxito organizativo como medida en que un sistema alcanza sus objetivos, responde y se adapta a un entorno cambiante, en virtud de su tendencia a la supervivencia dinámica, induciendo a la organización al aprendizaje y al cambio de procesos, estados o características en función de las demandas ambientales, al tiempo que se da la integración de los mismos".

Según lo desarrollado en el estudio el clima organizacional se relaciona, interactúa y tiene un covarianza positiva con la motivación y la satisfacción en el trabajo: La motivación individual se refleja en el clima de la organización. El concepto de clima organizacional abarca una amplia gama de factores ambientales que influye en la motivación, de la misma forma en la misma línea de pensamiento Castillo y Herrera (2014), dice " Actualmente, los líderes y directivos de la organizaciones, no pueden dejar de reconocer que para cumplir con los fines y propósitos de sus instituciones es altamente relevante tomar en cuenta las variables de clima organizacional y motivación, ya que ambas se relacionan con satisfacción en el trabajo", siguiendo lo anterior Vidaurre (2009), refiere el clima organizacional, es el ambiente existente entre los miembros de la organización, el cual "está íntimamente ligado a la motivación de los empleados, cuando tienen una gran motivación se eleva el clima organizacional y se establece relaciones satisfactorias de animación, interés, colaboración, etc. Cuando la motivación es escasa ya sea por frustración o impedimentos para la satisfacción de necesidades, el clima tiende a disminuir y sobrevienen estados de depresión, desinterés, descontentos".

V. CONCLUSIONES

Existen diferencias significativas en el clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016, el análisis muestra que se encontró un p valor menor a 0,05; lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo.

Existen diferencias significativas en la dimensión autorrealización de la variable clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016, el análisis muestra que se encontró un p valor menor a 0,05; lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo.

Existen diferencias significativas en la dimensión involucramiento laboral de la variable clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016, el análisis muestra que se encontró un p valor menor a 0,05; lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo.

Existen diferencias significativas en la dimensión supervisión de la variable clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016, el análisis muestra que se encontró un p valor menor a 0,05; lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo.

Existen diferencias significativas en la dimensión comunicación de la variable clima organizacional en docentes de Instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016, el análisis muestra que se encontró un p valor menor a 0,05; lo

cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo.

Existen diferencias significativas en la dimensión condiciones laborales de la variable clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016, el análisis muestra que se encontró un p valor menor a 0,05; lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo.

VI. RECOMENDACIONES

Es necesario trabajar en el fortalecimiento de la autorrealización, el involucramiento laboral, la comunicación y las condiciones laborales, si se pretende mejorar el clima laboral a fin de fortalecer las relaciones humanas y la gestión para mejorar los logros educativos en ambos sectores de educación.

En futuras investigaciones se considera pertinente la ejecución de una investigación a mayor escala, que alcance una población más amplia en la que se analice las cinco dimensiones propuestas por Palma (2010), con el propósito de estandarizar un instrumento de uso institucional para el diagnóstico del clima organizacional en las instituciones educativas.

Se recomienda que los gestores encargados de dirigir las Instituciones Educativas trabajen en la innovación y elaboración de métodos, programas y estrategias motivacionales dirigidas a premiar las buenas prácticas de los docentes que sumen para un buen clima organizacional.

VII. REFERENCIAS

Acosta, B. y Venegas, C. (2010). *Clima Organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio*. Revista de Psicología de la Facultad de Psicología, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Vol. 13- N° 1, 163-172.

Aguado Maldonado, J. (2012). *Clima organizacional de una Institución Educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes*. (Tesis inédita de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.

Aguilera Vásquez, V. (2011). *Liderazgo y clima de trabajo en las Instituciones Educativas de la Fundación Creando Futuro*. (Tesis de doctorado, Universidad de Alcalá). Recuperado de: file:///D:/Tesis%20doctoral%20V%C3%ADctor%20Aguilera.pdf

Amorós, E. (2009). *Comportamiento organizacional. En busca del desarrollo de ventajas competitivas*. USAT. Escuela de Economía. Chiclayo.

Berthoud, L. y López, A. (2013) *Clima y cultura, componentes de la calidad educativa*. Universidad Fasta. Mar de Platas.

Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Trillas: México.

Campos, L. (2012). *Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla – Región Callao*. (Tesis de Maestría). Lima. Escuela de Posgrado de la Universidad San Ignacio de Loyola.

Catillo, N. (2014). *Clima, Motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos*. (Tesis de Licenciatura). Lima. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Chiang, V., Nuñez, P., Martín, J., & Salazar, B (2010). *Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con clima organizacional*. *Panorama Socioeconómico*. (40), 92- 103

Chiang Vega, M., Rodrigo, J. M., & Nuñez Partido, A. (2010). *Relaciones entre clima organizacional y satisfacción laboral*. España: Comillas.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. (9ª ed.) México, DF: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito de las organizaciones* (2ª ed.) México, DF: McGraw-Hill.

Crespín Meza, A. (2012). *Clima organizacional según la percepción de los docentes de una Institución Educativa de la región Callao*. (Tesis inédita de maestría). Universidad San Ignacio De Loyola, Lima.

Cortez, N. (2009). *Diagnóstico del clima organizacional. Hospital "Dr. Luis F. Nachón", Xalapa Ver., 2009*. (tesis de maestría) Universidad Veracruzana.

Flores Rivero, Y. (2014). *Clima laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios*. (Tesis de licenciatura, Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado), recuperado de: <http://bibhumartes.ucla.edu.ve/DB/bcucla/edocs/repositorio/TEGHD5124F562014.pdf>

García, Ibarra y Contreras (2011). *Diagnóstico de clima Organizacional del Departamento de Educación*. (Tesis de maestría, Universidad de Guanajuato). Recuperado de: <http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/introduccion.html>

García (2006). *Formación del clima psicológico y su formación con los estilos de liderazgo*. (Tesis doctoral, Universidad de Granada)

Goncalves, Alexis. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la Calidad (SLC).

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.) Santa Fe, México: INTERAMERICANA EDITORES S.A.

Hinojosa, C. (2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio Sagrados Corazones padres Franceses*. (Tesis de maestría, Universidad de Chile). Recuperado de:

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://genesismex.org/ACTIDOCE/CURSOS/CHILE>

Juárez Lugo, C., Rodríguez Hernández, G., & Luna Montijo, E. (2012). *El cuestionario de estilos de aprendizaje chaea y la escala de estrategias de aprendizaje acra como herramienta potencial para la tutoría académica*. Revista, 10(10), 1-28.

López Preciado, O. (2011). *Lineamientos del mejoramiento del Clima Organizacional de Seguridad (COS) del Estamento Administrativo*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia). Recuperado de: <http://www.bdigital.unal.edu.co/6470/>

López, M. (2013). *La cultura organizativa como herramienta de gestión interna y de adaptación al entorno. Un entorno de casos múltiple en empresas murcianas*. (Investigación). Universidad de Murcia

Marinez Morales, V. (2012) *Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes adscritos al departamento de preescolar de luz*. (Revista electrónica, Universidad de Zulia). ISSN 1315-9984. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/290/29002408.pdf>

Molocho Becerra, N. (2010). *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N°1 – Lima Sur – 2009*. (tesis inédita de magister). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

Ortega Muñoz, C. (2016). *Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas de Lima*. (Tesis inédita de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

Romero, H. y Jaramillo, R. (2010). *Clima organizacional su relación con el factor humano*. CEPROCADEP. Sub Secretaria de Salud. México.

Palma(2010). *Escala de Clima Laboral*. (Primera ed.) Lima, Perú. MANUAL CL – SP.

Pelaes (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. (Tesis de doctorado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima

Pérez, N. & Rivera, P. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonia Peruana, periodo 2013* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Perú

Pons, F. & Ramos, J. (2010). *Antecedentes del Compromiso Organizacional: relaciones con la estabilidad laboral, la autonomía en el puesto y las prácticas de recursos humanos*. RTSS.CEF. 323 329-256.

Pulido, C. (2003). *Clima organizacional. Una medida del éxito*. Editora Athanor. Lima.

Robbins, S. (1994). *Comportamiento organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones*. Prentice Hall Hispanoamérica. México

Tena, J. & Villanueva, R. (2010). *Satisfacción y laboral y compromiso institucional de docentes de posgrado*. Revista Electrónica de Dialogos Educativa. 07181310.

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

Vidaurre (2009). *Diagnóstico del clima organizacional en una empresa de telecomunicaciones de El Salvador: Punto de partida para la propuesta de un programa de motivación para el personal*. (Tesis Magister). Universidad Dr. Jose Matías Delgado. El Salvador

ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos

ESCALA DE CLIMA LABORAL DE SONIA PALMA

CARACTERÍSTICAS

Nombre: Clima Laboral CL – SPL

Autora: Sonia Palma Carrillo

Variable de estudio: clima laboral

Número de ítems: 50

Forma de Aplicación: Individual / Colectivo

Duración: 15 a 30 min.

Significación: Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica, con relación a la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Factores de estudio: Realización Personal, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales. Divididos de la siguiente manera:

FACTORES	ÍTEMS
Realización Personal	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.
Involucramiento Laboral	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47.
Supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48.
Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49.
Condiciones Laborales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.

Puntuación: de 1 a 5 por cada ítem, con un total de 50 puntos por factor y 250 en la escala general. Valorados de la siguiente manera:

CATEGORÍA	FACTORES	PUNTAJE TOTAL
Muy Favorable	42 – 50	210 - 250
Favorable	34 – 41	170 - 209
Medio	26 – 33	130 - 169
Desfavorable	18 – 25	90 - 129
Muy desfavorable	10 – 17	50 - 89

ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC

DATOS PERSONALES:

Apellidos y Nombres _____ Edad _____ Cargo: _____

Sexo: Masculino() Femenino() Empresa: _____ Fecha: _____

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su Ambiente Laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Contesté todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

	Ninguno o nunca (1)	Poco (2)	Regular o algo (3)	Mucho (4)	Todo o siempre (5)
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2. Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10. Los objetivos de trabajo son retadores.					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades					
16. Se valora los altos niveles de desempeño.					
17. Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19. Existen suficientes canales de comunicación.					
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					

28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30. Existe buena administración de los recursos.					
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36. La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39. El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46. Se reconocen los logros en el trabajo.					
47. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48. Existe un trato justo en la institución.					
49. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

ANEXOS 02:

ANÁLISIS DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL DE SONIA PALMA

Tabla 15.

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	200	100.0
	Excluidos	0	0.0
	Total	200	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Consistencia interna

Tabla 16.

Consistencia interna del Cuestionario de clima laboral por Alfa de Cronbach

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Clima organizacional	.978	50
Autorrealización	.880	10
Involucramiento laboral	.907	10
Supervisión	.916	10
Comunicación	.914	10
Condicions laborales	.903	10

Fuente: elaboración propia

Tabla 17.

Consistencia interna del Cuestionario de clima laboral por dos mitades

Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	.953
		N de elementos	25 ^a
	Parte 2	Valor	.963
		N de elementos	25 ^b
	N total de elementos		50
Correlación entre formas			.912
Coeficiente de Spearman-Brown		Longitud igual	.954
		Longitud desigual	.954
Dos mitades de Guttman			.953

a. Los elementos son: C1, C6, C11, C16, C21, C28, C31, C35, C41, C46, C2, C7, C12, C17, C22, C27, C32, C37, C42, C47, C3, C8, C13, C18, C23.

b. Los elementos son: C28, C33, C38, C43, C48, C4, C9, C14, C18, C24, C29, C34, C39, C44, C49, C5, C10, C15, C20, C25, C30, C35, C40, C45, C50.

En la Tabla 16 se puede observar que el Alfa de Cronbach de la escala general halado es de 0.97, mientras que en el caso de las dimensiones se encontraron valores por lo encima de .88; también en la tabla 17 se aprecia que el coeficiente de Spearman Brown es de .95, cual indica que la prueba tiene una confiabilidad elevada.

Tabla 18.

Análisis de correlación ítem-test total

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
C1	151,58	2119,954	,590	,977
C6	151,33	2091,477	,763	,977
C11	151,87	2107,671	,634	,977
C16	151,87	2113,772	,615	,977
C21	151,92	2102,309	,609	,977
C26	151,46	2127,024	,572	,977
C31	151,78	2121,801	,517	,978
C36	151,67	2116,043	,544	,978
C41	151,91	2145,781	,380	,978
C46	151,39	2088,953	,744	,977
C2	151,53	2091,185	,760	,977
C7	151,50	2096,975	,682	,977
C12	151,47	2116,300	,566	,977
C17	151,59	2108,365	,633	,977
C22	151,90	2093,658	,757	,977
C27	151,69	2116,006	,653	,977
C32	151,50	2110,141	,609	,977
C37	151,56	2090,037	,713	,977
C42	151,48	2106,602	,665	,977
C47	151,36	2072,331	,777	,977
C3	151,46	2111,837	,667	,977
C8	151,67	2101,971	,694	,977
C13	151,49	2107,598	,637	,977
C18	151,45	2088,580	,744	,977
C23	151,84	2102,829	,734	,977
C28	151,46	2102,904	,710	,977
C33	151,58	2109,231	,683	,977
C38	151,55	2089,516	,737	,977
C43	151,62	2085,855	,771	,977
C48	151,65	2099,255	,749	,977
C4	151,46	2079,395	,772	,977
C9	151,62	2080,488	,762	,977
C14	151,72	2098,536	,743	,977
C19	151,81	2081,324	,815	,977
C24	151,76	2104,877	,707	,977
C29	151,45	2120,660	,647	,977
C34	151,63	2095,944	,713	,977
C39	151,51	2097,397	,717	,977
C44	151,45	2122,700	,539	,978
C49	151,35	2105,704	,693	,977
C5	151,49	2094,563	,774	,977
C10	151,79	2075,282	,782	,977
C15	151,66	2104,358	,656	,977
C20	151,61	2126,571	,494	,978
C25	151,80	2098,704	,722	,977
C30	151,54	2098,772	,686	,977
C35	151,41	2113,861	,617	,977
C40	151,63	2117,390	,609	,977
C45	151,65	2093,959	,697	,977
C50	151,45	2110,470	,681	,977

En la tabla 18 se aprecia que todos los reactivos obtuvieron valores superiores a 0.20, por lo que hay evidencia de que todos estos ítems contribuyen a medir el clima organizacional.

Validez

Tabla 19.
KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		.910
	Chi-cuadrado aproximado	9763,148
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	1225
	Slg.	.000

Tabla 20.
Análisis de componentes principales con rotación Varimax

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	24,166	48,333	48,333	24,166	48,333	48,333
2	2,329	4,657	52,990	2,329	4,657	52,990
3	2,143	4,285	57,275	2,143	4,285	57,275
4	1,919	3,837	61,112	1,919	3,837	61,112
5	1,497	2,994	64,106	1,497	2,994	64,106

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

El KMO es de .91 y el Test de esfericidad de Bartlett es menor a 0.05, lo que indica que los datos se prestan para realizar en análisis de componentes principales con rotación Varimax. Luego, la varianza acumulada es de 64%, lo que es evidencia de que el instrumento reúne validez de constructo.

Tabla 21.

Correlación inter-escalas entre *Clima organizacional general* y sus dimensiones

		Correlaciones					
		CLIMA ORGANIZACIONAL	CONDICIONES LABORALES	COMUNICACIÓN	SUPERVISIÓN	INVOLUCRAMIENTO LABORAL	REALIZACIÓN PERSONAL
CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1.000	,941**	,963**	,959**	,946**	,871**
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000	.000	.000
CONDICIONES LABORALES	Coefficiente de correlación	,941**	1.000	,937**	,853**	,843**	,777**
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.000	.000	.000
COMUNICACIÓN	Coefficiente de correlación	,963**	,937**	1.000	,902**	,880**	,793**
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000	.000	.000
SUPERVISIÓN	Coefficiente de correlación	,959**	,853**	,902**	1.000	,935**	,817**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000		.000	.000
INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Coefficiente de correlación	,946**	,843**	,880**	,935**	1.000	,792**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000		.000
REALIZACIÓN PERSONAL	Coefficiente de correlación	,871**	,777**	,793**	,817**	,792**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	

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

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 03: BASE DE DATOS

N	GESTIÓN	REALIZACIÓN PERSONAL	CATEGORÍAS DE REALIZACIÓN PERSONAL	INDICADORES LABORALES	CATEGORÍAS DE INDEBENTAMIENTO LABORAL (L.M., S.L.)	SUPERVISIÓN	CATEGORÍAS DE SUPERVISIÓN	COMUNICACIÓN	CATEGORÍAS DE COMUNICACIÓN	CONDICIONES LABORALES	CATEGORÍAS DE CONDICIONES LABORALES	CLIMA ORGANIZACIONAL	CATEGORÍAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL
1	1	38	FAVORABLE	45	MUY FAVORABLE	44	MUY FAVORABLE	45	MUY FAVORABLE	45	MUY FAVORABLE	96	MUY FAVORABLE
2	1	35	DESFAVORABLE	17	MUY DESFAVORABLE	20	DESFAVORABLE	35	MUY DESFAVORABLE	35	MUY DESFAVORABLE	84	MUY DESFAVORABLE
3	1	31	DESFAVORABLE	30	DESFAVORABLE	17	MUY DESFAVORABLE	31	DESFAVORABLE	24	DESFAVORABLE	92	DESFAVORABLE
4	1	21	DESFAVORABLE	18	DESFAVORABLE	18	DESFAVORABLE	21	DESFAVORABLE	24	DESFAVORABLE	93	DESFAVORABLE
5	1	30	MUY DESFAVORABLE	35	MUY DESFAVORABLE	14	MUY DESFAVORABLE	12	MUY DESFAVORABLE	12	MUY DESFAVORABLE	88	MUY DESFAVORABLE
6	1	27	MUY DESFAVORABLE	30	MUY DESFAVORABLE	18	MUY DESFAVORABLE	17	MUY DESFAVORABLE	17	MUY DESFAVORABLE	83	MUY DESFAVORABLE
7	1	21	DESFAVORABLE	30	DESFAVORABLE	17	MUY DESFAVORABLE	21	DESFAVORABLE	24	DESFAVORABLE	90	DESFAVORABLE
8	1	22	DESFAVORABLE	30	DESFAVORABLE	18	DESFAVORABLE	22	DESFAVORABLE	24	DESFAVORABLE	90	DESFAVORABLE
9	1	18	MUY DESFAVORABLE	17	MUY DESFAVORABLE	17	MUY DESFAVORABLE	18	MUY DESFAVORABLE	15	MUY DESFAVORABLE	81	MUY DESFAVORABLE
10	1	30	MUY DESFAVORABLE	16	MUY DESFAVORABLE	14	MUY DESFAVORABLE	32	MUY DESFAVORABLE	12	MUY DESFAVORABLE	83	MUY DESFAVORABLE
11	1	21	DESFAVORABLE	19	DESFAVORABLE	17	MUY DESFAVORABLE	21	DESFAVORABLE	24	DESFAVORABLE	92	DESFAVORABLE
12	1	17	MUY DESFAVORABLE	18	DESFAVORABLE	21	DESFAVORABLE	19	DESFAVORABLE	18	MUY DESFAVORABLE	82	DESFAVORABLE
13	1	11	DESFAVORABLE	19	DESFAVORABLE	17	MUY DESFAVORABLE	15	MUY DESFAVORABLE	14	MUY DESFAVORABLE	85	MUY DESFAVORABLE
14	1	30	MUY DESFAVORABLE	18	DESFAVORABLE	11	DESFAVORABLE	16	MUY DESFAVORABLE	31	MUY DESFAVORABLE	84	MUY DESFAVORABLE
15	1	30	DESFAVORABLE	14	DESFAVORABLE	17	MUY DESFAVORABLE	15	MUY DESFAVORABLE	16	DESFAVORABLE	86	MUY DESFAVORABLE
16	1	30	DESFAVORABLE	17	MUY DESFAVORABLE	18	DESFAVORABLE	20	DESFAVORABLE	21	DESFAVORABLE	85	DESFAVORABLE
17	1	16	DESFAVORABLE	18	DESFAVORABLE	18	DESFAVORABLE	15	DESFAVORABLE	18	DESFAVORABLE	89	MUY DESFAVORABLE
18	1	15	DESFAVORABLE	20	DESFAVORABLE	18	DESFAVORABLE	21	DESFAVORABLE	20	DESFAVORABLE	88	DESFAVORABLE
19	1	30	DESFAVORABLE	17	MUY DESFAVORABLE	18	DESFAVORABLE	20	DESFAVORABLE	21	DESFAVORABLE	85	DESFAVORABLE
20	1	18	DESFAVORABLE	20	DESFAVORABLE	11	DESFAVORABLE	21	DESFAVORABLE	20	DESFAVORABLE	88	DESFAVORABLE
21	1	30	DESFAVORABLE	31	MEDIA	32	MEDIA	30	DESFAVORABLE	15	DESFAVORABLE	119	DESFAVORABLE
22	1	44	MUY FAVORABLE	47	MUY FAVORABLE	45	MUY FAVORABLE	44	MUY FAVORABLE	44	MUY FAVORABLE	274	MUY FAVORABLE
23	1	45	MUY FAVORABLE	45	MUY FAVORABLE	47	MUY FAVORABLE	47	MUY FAVORABLE	47	MUY FAVORABLE	224	MUY FAVORABLE
24	1	23	DESFAVORABLE	21	DESFAVORABLE	22	DESFAVORABLE	23	DESFAVORABLE	23	DESFAVORABLE	118	DESFAVORABLE
25	1	34	FAVORABLE	43	MUY FAVORABLE	44	MUY FAVORABLE	45	FAVORABLE	45	MUY FAVORABLE	270	MUY FAVORABLE
26	1	34	FAVORABLE	28	DESFAVORABLE	24	DESFAVORABLE	24	DESFAVORABLE	23	DESFAVORABLE	129	DESFAVORABLE
27	1	30	FAVORABLE	23	DESFAVORABLE	25	DESFAVORABLE	27	DESFAVORABLE	24	DESFAVORABLE	130	MEDIA

28	1	33	MEDIA	43	MUY FAVORABLE	44	MUY FAVORABLE	41	FAVORABLE	35	FAVORABLE	86	FAVORABLE
29	1	25	DESFAVORABLE	23	DESFAVORABLE	21	DESFAVORABLE	25	DESFAVORABLE	24	DESFAVORABLE	18	DESFAVORABLE
30	1	37	FAVORABLE	46	MUY FAVORABLE	40	MUY FAVORABLE	46	MUY FAVORABLE	41	FAVORABLE	209	FAVORABLE
31	1	21	DESFAVORABLE	28	DESFAVORABLE	23	DESFAVORABLE	33	DESFAVORABLE	24	DESFAVORABLE	18	DESFAVORABLE
32	1	38	FAVORABLE	47	MUY FAVORABLE	43	MUY FAVORABLE	46	MUY FAVORABLE	46	MUY FAVORABLE	223	MUY FAVORABLE
33	1	40	FAVORABLE	36	FAVORABLE	37	FAVORABLE	36	FAVORABLE	39	FAVORABLE	85	FAVORABLE
34	1	37	MEDIA	47	MUY FAVORABLE	46	MUY FAVORABLE	40	FAVORABLE	47	MUY FAVORABLE	211	MUY FAVORABLE
35	1	21	DESFAVORABLE	19	DESFAVORABLE	17	DESFAVORABLE	21	DESFAVORABLE	24	DESFAVORABLE	102	DESFAVORABLE
36	1	33	MEDIA	26	MEDIA	24	MEDIA	36	FAVORABLE	44	MUY FAVORABLE	173	FAVORABLE
37	1	18	DESFAVORABLE	17	MUY DESFAVORABLE	16	MUY DESFAVORABLE	21	DESFAVORABLE	21	DESFAVORABLE	82	DESFAVORABLE
38	1	31	MEDIA	28	MEDIA	30	MEDIA	38	FAVORABLE	30	MEDIA	169	MEDIA
39	1	31	MEDIA	32	MEDIA	30	MEDIA	33	MEDIA	31	MEDIA	158	MEDIA
40	1	23	DESFAVORABLE	23	DESFAVORABLE	19	DESFAVORABLE	21	DESFAVORABLE	15	DESFAVORABLE	108	DESFAVORABLE
41	1	25	DESFAVORABLE	25	DESFAVORABLE	26	DESFAVORABLE	25	DESFAVORABLE	25	DESFAVORABLE	85	DESFAVORABLE
42	1	27	MEDIA	33	MEDIA	30	MEDIA	23	MEDIA	26	MEDIA	144	MEDIA
43	1	33	MEDIA	33	MEDIA	33	MEDIA	30	MEDIA	26	MEDIA	158	MEDIA
44	1	28	MEDIA	33	MEDIA	32	MEDIA	33	MEDIA	31	MEDIA	169	MEDIA
45	1	46	MUY FAVORABLE	47	MUY FAVORABLE	45	MUY FAVORABLE	48	MUY FAVORABLE	38	MEDIA	218	MUY FAVORABLE
46	1	29	MEDIA	30	MEDIA	30	MEDIA	31	MEDIA	33	MEDIA	165	MEDIA
47	1	33	MEDIA	33	MEDIA	36	MEDIA	26	MEDIA	29	MEDIA	169	MEDIA
48	1	32	MEDIA	32	MEDIA	30	MEDIA	29	MEDIA	28	MEDIA	150	MEDIA
49	1	28	MEDIA	33	MEDIA	30	MEDIA	37	MEDIA	28	MEDIA	160	MEDIA
50	1	31	MEDIA	33	MEDIA	31	MEDIA	33	MEDIA	29	MEDIA	167	MEDIA
51	1	29	MEDIA	29	MEDIA	33	MEDIA	29	MEDIA	31	MEDIA	163	MEDIA
52	1	32	MEDIA	33	MEDIA	29	MEDIA	30	MEDIA	31	MEDIA	163	MEDIA
53	1	30	MEDIA	32	MEDIA	29	MEDIA	33	MEDIA	26	MEDIA	162	MEDIA
54	1	27	MEDIA	30	MEDIA	33	MEDIA	31	MEDIA	33	MEDIA	164	MEDIA
55	1	43	MUY FAVORABLE	32	MEDIA	30	MEDIA	30	MEDIA	30	MEDIA	165	MEDIA
56	1	16	MUY DESFAVORABLE	16	MUY DESFAVORABLE	16	MUY DESFAVORABLE	16	MUY DESFAVORABLE	16	MUY DESFAVORABLE	78	MUY DESFAVORABLE
57	1	39	FAVORABLE	37	FAVORABLE	35	FAVORABLE	30	FAVORABLE	30	FAVORABLE	180	FAVORABLE

58	1	20	DESFAVORABLE	17	MUY DESFAVORABLE	80	DESFAVORABLE	24	DESFAVORABLE	21	DESFAVORABLE	95	DESFAVORABLE
59	1	30	MEDIA	30	MEDIA	32	MEDIA	28	MEDIA	31	MEDIA	102	MEDIA
60	1	18	DESFAVORABLE	16	MUY DESFAVORABLE	18	MUY DESFAVORABLE	15	MUY DESFAVORABLE	15	MUY DESFAVORABLE	70	MUY DESFAVORABLE
61	1	20	DESFAVORABLE	27	MEDIA	18	DESFAVORABLE	21	DESFAVORABLE	21	DESFAVORABLE	100	DESFAVORABLE
62	1	30	MUY DESFAVORABLE	15	MUY DESFAVORABLE	15	MUY DESFAVORABLE	15	MUY DESFAVORABLE	18	MUY DESFAVORABLE	66	MUY DESFAVORABLE
63	1	17	MUY DESFAVORABLE	29	MEDIA	18	DESFAVORABLE	16	MUY DESFAVORABLE	18	DESFAVORABLE	88	DESFAVORABLE
64	1	10	MUY DESFAVORABLE	28	MEDIA	14	MUY DESFAVORABLE	13	MUY DESFAVORABLE	14	MUY DESFAVORABLE	78	MUY DESFAVORABLE
65	1	33	MEDIA	31	MEDIA	28	MEDIA	33	MEDIA	38	MEDIA	104	MEDIA
66	1	20	DESFAVORABLE	28	DESFAVORABLE	22	DESFAVORABLE	20	DESFAVORABLE	20	DESFAVORABLE	105	DESFAVORABLE
67	1	23	DESFAVORABLE	25	DESFAVORABLE	21	DESFAVORABLE	23	DESFAVORABLE	24	DESFAVORABLE	118	DESFAVORABLE
68	1	20	DESFAVORABLE	17	MUY DESFAVORABLE	18	DESFAVORABLE	21	DESFAVORABLE	31	DESFAVORABLE	38	DESFAVORABLE
69	1	37	MEDIA	35	FAVORABLE	35	FAVORABLE	37	FAVORABLE	37	FAVORABLE	178	FAVORABLE
70	1	32	MEDIA	30	MEDIA	32	MEDIA	37	FAVORABLE	31	FAVORABLE	165	MEDIA
71	1	30	MEDIA	30	MEDIA	33	MEDIA	33	MEDIA	32	MEDIA	150	MEDIA
72	1	48	MUY FAVORABLE	35	FAVORABLE	35	FAVORABLE	31	MEDIA	26	MEDIA	170	FAVORABLE
73	1	38	MEDIA	30	MEDIA	29	MEDIA	30	MEDIA	31	MEDIA	155	MEDIA
74	1	30	MEDIA	25	DESFAVORABLE	20	MEDIA	25	DESFAVORABLE	21	DESFAVORABLE	133	MEDIA
75	1	38	FAVORABLE	38	FAVORABLE	38	FAVORABLE	37	FAVORABLE	37	FAVORABLE	180	FAVORABLE
76	1	23	DESFAVORABLE	20	DESFAVORABLE	21	DESFAVORABLE	21	DESFAVORABLE	21	DESFAVORABLE	100	DESFAVORABLE
77	1	17	MUY FAVORABLE	29	MEDIA	33	MEDIA	33	MEDIA	33	MEDIA	175	FAVORABLE
78	1	41	MUY FAVORABLE	38	MEDIA	33	MEDIA	27	MEDIA	30	MEDIA	104	MEDIA
79	1	28	MEDIA	21	DESFAVORABLE	22	DESFAVORABLE	28	MEDIA	35	FAVORABLE	133	MEDIA
80	1	28	FAVORABLE	43	MUY FAVORABLE	44	MUY FAVORABLE	43	FAVORABLE	41	FAVORABLE	210	MUY FAVORABLE
81	1	34	FAVORABLE	44	MUY FAVORABLE	45	MUY FAVORABLE	40	FAVORABLE	42	MUY FAVORABLE	207	FAVORABLE
82	1	38	FAVORABLE	42	MUY FAVORABLE	49	MUY FAVORABLE	40	FAVORABLE	28	FAVORABLE	158	FAVORABLE
83	1	33	MEDIA	38	FAVORABLE	44	FAVORABLE	41	FAVORABLE	35	FAVORABLE	182	FAVORABLE
84	1	35	FAVORABLE	35	FAVORABLE	38	FAVORABLE	41	FAVORABLE	37	FAVORABLE	137	FAVORABLE
85	1	37	FAVORABLE	44	MUY FAVORABLE	40	MUY FAVORABLE	45	MUY FAVORABLE	41	FAVORABLE	207	FAVORABLE
86	1	31	MEDIA	41	MUY FAVORABLE	37	FAVORABLE	40	FAVORABLE	45	MUY FAVORABLE	207	FAVORABLE
87	1	38	FAVORABLE	47	MUY FAVORABLE	45	MUY FAVORABLE	43	MUY FAVORABLE	43	MUY FAVORABLE	222	MUY FAVORABLE
88	1	40	FAVORABLE	35	FAVORABLE	37	FAVORABLE	38	FAVORABLE	37	FAVORABLE	181	FAVORABLE

89	1	32	MEDIA	47	MUY FAVORABLE	45	MUY FAVORABLE	40	FAVORABLE	47	MUY FAVORABLE	211	MUY FAVORABLE
90	1	36	FAVORABLE	43	MUY FAVORABLE	38	FAVORABLE	41	FAVORABLE	37	FAVORABLE	199	FAVORABLE
91	1	37	FAVORABLE	44	MUY FAVORABLE	40	FAVORABLE	45	MUY FAVORABLE	41	FAVORABLE	208	FAVORABLE
92	1	31	MEDIA	43	MUY FAVORABLE	37	FAVORABLE	46	MUY FAVORABLE	41	MUY FAVORABLE	201	FAVORABLE
93	1	38	FAVORABLE	47	MUY FAVORABLE	46	MUY FAVORABLE	45	MUY FAVORABLE	46	MUY FAVORABLE	222	MUY FAVORABLE
94	1	40	FAVORABLE	51	FAVORABLE	37	FAVORABLE	36	FAVORABLE	37	FAVORABLE	185	FAVORABLE
95	1	32	MEDIA	47	MUY FAVORABLE	46	MUY FAVORABLE	41	FAVORABLE	47	MUY FAVORABLE	201	MUY FAVORABLE
96	1	27	DESFAVORABLE	16	DESFAVORABLE	17	MUY DESFAVORABLE	21	DESFAVORABLE	24	DESFAVORABLE	102	DESFAVORABLE
97	1	33	MEDIA	21	MEDIA	30	MEDIA	38	FAVORABLE	44	MUY FAVORABLE	176	FAVORABLE
98	1	18	DESFAVORABLE	17	MUY DESFAVORABLE	15	MUY DESFAVORABLE	21	DESFAVORABLE	21	DESFAVORABLE	92	DESFAVORABLE
99	1	21	MEDIA	28	MEDIA	46	MUY FAVORABLE	41	FAVORABLE	11	MEDIA	175	FAVORABLE
100	1	40	FAVORABLE	38	FAVORABLE	37	FAVORABLE	38	FAVORABLE	38	FAVORABLE	183	FAVORABLE
1	2	43	MUY FAVORABLE	44	MUY FAVORABLE	44	MUY FAVORABLE	47	MUY FAVORABLE	41	MUY FAVORABLE	224	MUY FAVORABLE
2	2	21	DESFAVORABLE	19	DESFAVORABLE	23	DESFAVORABLE	16	MUY DESFAVORABLE	18	DESFAVORABLE	97	DESFAVORABLE
3	2	24	DESFAVORABLE	22	DESFAVORABLE	28	DESFAVORABLE	25	DESFAVORABLE	21	MEDIA	108	DESFAVORABLE
4	2	24	DESFAVORABLE	22	DESFAVORABLE	20	DESFAVORABLE	26	DESFAVORABLE	23	MEDIA	120	DESFAVORABLE
5	2	30	MUY DESFAVORABLE	15	MUY DESFAVORABLE	14	MUY DESFAVORABLE	19	MUY DESFAVORABLE	12	MUY DESFAVORABLE	63	MUY DESFAVORABLE
6	2	23	DESFAVORABLE	27	DESFAVORABLE	28	DESFAVORABLE	23	DESFAVORABLE	30	DESFAVORABLE	114	DESFAVORABLE
7	2	28	MEDIA	28	MEDIA	26	MEDIA	27	MEDIA	29	MEDIA	106	MEDIA
8	2	28	DESFAVORABLE	22	DESFAVORABLE	26	DESFAVORABLE	30	DESFAVORABLE	31	MEDIA	120	MEDIA
9	2	17	MUY DESFAVORABLE	17	MUY DESFAVORABLE	17	MUY DESFAVORABLE	18	MUY DESFAVORABLE	16	MUY DESFAVORABLE	80	MUY DESFAVORABLE
10	2	20	MUY DESFAVORABLE	16	MUY DESFAVORABLE	14	MUY DESFAVORABLE	19	MUY DESFAVORABLE	19	MUY DESFAVORABLE	83	MUY DESFAVORABLE
11	2	28	MEDIA	26	DESFAVORABLE	26	DESFAVORABLE	30	DESFAVORABLE	29	MEDIA	107	MEDIA
12	2	27	MEDIA	28	MEDIA	31	MEDIA	30	MEDIA	29	MEDIA	144	MEDIA
13	2	21	DESFAVORABLE	22	DESFAVORABLE	19	DESFAVORABLE	18	MUY DESFAVORABLE	17	MUY DESFAVORABLE	85	DESFAVORABLE
14	2	17	MUY DESFAVORABLE	21	DESFAVORABLE	20	DESFAVORABLE	17	MUY DESFAVORABLE	17	MUY DESFAVORABLE	82	DESFAVORABLE
15	2	22	DESFAVORABLE	20	DESFAVORABLE	19	DESFAVORABLE	17	MUY DESFAVORABLE	19	DESFAVORABLE	87	DESFAVORABLE
16	2	16	MUY DESFAVORABLE	15	MUY DESFAVORABLE	16	MUY DESFAVORABLE	16	MUY DESFAVORABLE	17	MUY DESFAVORABLE	79	MUY DESFAVORABLE
17	2	22	DESFAVORABLE	20	DESFAVORABLE	20	DESFAVORABLE	17	MUY DESFAVORABLE	17	MUY DESFAVORABLE	88	DESFAVORABLE
18	2	20	DESFAVORABLE	22	DESFAVORABLE	22	DESFAVORABLE	20	DESFAVORABLE	22	DESFAVORABLE	109	DESFAVORABLE
19	2	26	DESFAVORABLE	19	DESFAVORABLE	20	DESFAVORABLE	24	DESFAVORABLE	25	DESFAVORABLE	109	DESFAVORABLE

51	2	58	MEDIA	25	MEDIA	35	FAVORABLE	31	MEDIA	30	MEDIA	164	MEDIA
52	2	36	FAVORABLE	35	FAVORABLE	37	FAVORABLE	31	MEDIA	31	MEDIA	165	MEDIA
53	2	32	MEDIA	36	FAVORABLE	32	FAVORABLE	34	FAVORABLE	30	MEDIA	161	MEDIA
54	2	30	MEDIA	35	FAVORABLE	35	FAVORABLE	34	FAVORABLE	33	MEDIA	167	MEDIA
55	2	43	MUY FAVORABLE	36	MEDIA	33	MEDIA	31	MEDIA	31	MEDIA	174	FAVORABLE
56	2	27	MEDIA	30	MEDIA	22	DESFAVORABLE	28	MEDIA	26	MEDIA	133	MEDIA
56	2	48	MUY FAVORABLE	44	FAVORABLE	40	FAVORABLE	40	FAVORABLE	41	FAVORABLE	201	FAVORABLE
57	2	30	MEDIA	17	MUY DESFAVORABLE	28	MEDIA	22	DESFAVORABLE	22	DESFAVORABLE	170	DESFAVORABLE
58	2	38	FAVORABLE	23	MEDIA	55	FAVORABLE	30	MEDIA	31	MEDIA	165	MEDIA
59	2	18	DESFAVORABLE	16	MUY DESFAVORABLE	16	MUY DESFAVORABLE	18	DESFAVORABLE	16	MUY DESFAVORABLE	162	MUY DESFAVORABLE
60	2	21	DESFAVORABLE	16	MEDIA	21	DESFAVORABLE	23	DESFAVORABLE	22	DESFAVORABLE	116	DESFAVORABLE
61	2	40	MUY DESFAVORABLE	15	MUY DESFAVORABLE	15	MUY DESFAVORABLE	19	MUY DESFAVORABLE	19	MUY DESFAVORABLE	166	MUY DESFAVORABLE
62	2	16	DESFAVORABLE	29	MEDIA	25	MEDIA	27	MEDIA	20	MEDIA	101	MEDIA
63	2	10	MUY DESFAVORABLE	16	MUY DESFAVORABLE	17	MUY DESFAVORABLE	16	MUY DESFAVORABLE	14	MUY DESFAVORABLE	73	MUY DESFAVORABLE
64	2	36	MEDIA	33	MEDIA	41	MEDIA	36	FAVORABLE	30	FAVORABLE	165	MEDIA
65	2	27	MEDIA	16	MEDIA	30	MEDIA	27	DESFAVORABLE	22	DESFAVORABLE	130	MEDIA
66	2	17	MEDIA	30	MEDIA	27	MEDIA	21	MEDIA	29	MEDIA	100	MEDIA
67	2	26	MEDIA	17	MUY DESFAVORABLE	26	MUY DESFAVORABLE	23	DESFAVORABLE	23	DESFAVORABLE	154	DESFAVORABLE
68	2	16	MEDIA	32	MEDIA	38	MEDIA	46	FAVORABLE	37	FAVORABLE	118	FAVORABLE
69	2	35	FAVORABLE	21	MEDIA	34	MEDIA	40	FAVORABLE	36	FAVORABLE	116	FAVORABLE
70	2	32	MEDIA	33	MEDIA	34	MEDIA	36	FAVORABLE	37	FAVORABLE	160	MEDIA
71	2	48	MUY FAVORABLE	36	FAVORABLE	48	FAVORABLE	36	FAVORABLE	28	MEDIA	164	FAVORABLE
72	2	40	FAVORABLE	31	MEDIA	31	MEDIA	30	MEDIA	38	FAVORABLE	171	FAVORABLE
73	2	35	FAVORABLE	31	MEDIA	33	MEDIA	29	MEDIA	28	MEDIA	151	MEDIA
74	2	42	MUY FAVORABLE	36	FAVORABLE	33	FAVORABLE	40	FAVORABLE	41	FAVORABLE	165	FAVORABLE
75	2	27	MEDIA	17	MEDIA	26	MEDIA	23	DESFAVORABLE	24	DESFAVORABLE	107	DESFAVORABLE
76	2	47	MUY FAVORABLE	32	MEDIA	28	MEDIA	26	MEDIA	33	MEDIA	170	FAVORABLE
77	2	48	MUY FAVORABLE	28	MEDIA	33	MEDIA	28	MEDIA	31	MEDIA	160	MEDIA
78	2	29	MEDIA	34	FAVORABLE	36	FAVORABLE	27	MEDIA	28	MEDIA	168	MEDIA
79	2	44	MUY FAVORABLE	47	MUY FAVORABLE	46	MUY FAVORABLE	44	MUY FAVORABLE	44	MUY FAVORABLE	224	MUY FAVORABLE
80	2	45	MUY FAVORABLE	48	MUY FAVORABLE	47	MUY FAVORABLE	47	MUY FAVORABLE	47	MUY FAVORABLE	224	MUY FAVORABLE

83	2	30	MEDIA	24	NEUTRAL/FAVORABLE	27	MEDIA	33	FAVORABLE	34	FAVORABLE	167	MEDIA
83	2	30	FAVORABLE	41	FAVORABLE	33	FAVORABLE	44	FAVORABLE	46	MUY FAVORABLE	206	FAVORABLE
84	2	34	FAVORABLE	40	MUY FAVORABLE	45	MUY FAVORABLE	43	MUY FAVORABLE	43	MUY FAVORABLE	211	MUY FAVORABLE
85	2	31	FAVORABLE	47	MUY FAVORABLE	44	MUY FAVORABLE	33	MUY FAVORABLE	31	MEDIA	194	FAVORABLE
86	2	33	MEDIA	44	MUY FAVORABLE	44	MUY FAVORABLE	40	MUY FAVORABLE	40	FAVORABLE	201	FAVORABLE
87	2	39	FAVORABLE	36	FAVORABLE	41	FAVORABLE	39	FAVORABLE	41	FAVORABLE	197	FAVORABLE
88	2	39	FAVORABLE	38	FAVORABLE	40	FAVORABLE	40	FAVORABLE	41	FAVORABLE	198	FAVORABLE
89	2	31	MEDIA	33	MEDIA	33	MEDIA	47	MEDIA	46	MUY FAVORABLE	190	FAVORABLE
90	2	36	FAVORABLE	44	MUY FAVORABLE	44	MUY FAVORABLE	44	MUY FAVORABLE	43	MUY FAVORABLE	210	MUY FAVORABLE
91	2	34	FAVORABLE	46	MUY FAVORABLE	45	MUY FAVORABLE	43	MUY FAVORABLE	43	MUY FAVORABLE	211	MUY FAVORABLE
92	2	38	FAVORABLE	47	MUY FAVORABLE	44	MUY FAVORABLE	33	MEDIA	31	MEDIA	184	FAVORABLE
93	2	33	MEDIA	44	MUY FAVORABLE	44	MUY FAVORABLE	37	FAVORABLE	40	FAVORABLE	186	FAVORABLE
94	2	39	FAVORABLE	44	MUY FAVORABLE	47	MUY FAVORABLE	39	FAVORABLE	40	FAVORABLE	204	FAVORABLE
95	2	37	FAVORABLE	39	FAVORABLE	41	FAVORABLE	38	FAVORABLE	41	FAVORABLE	189	FAVORABLE
96	2	31	MEDIA	44	MUY FAVORABLE	41	MUY FAVORABLE	41	MUY FAVORABLE	40	MUY FAVORABLE	210	MUY FAVORABLE
97	2	38	FAVORABLE	47	MUY FAVORABLE	40	MUY FAVORABLE	41	MUY FAVORABLE	48	MUY FAVORABLE	223	MUY FAVORABLE
98	2	43	MUY FAVORABLE	38	FAVORABLE	37	FAVORABLE	41	FAVORABLE	41	FAVORABLE	201	FAVORABLE
99	2	34	FAVORABLE	39	FAVORABLE	40	FAVORABLE	40	FAVORABLE	39	FAVORABLE	182	FAVORABLE
100	2	32	MEDIA	27	MEDIA	27	MEDIA	28	MEDIA	29	MEDIA	143	MEDIA