



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS

**Clima organizacional desde la perspectiva de los
docentes de la Institución Educativa n.º 3071 “Manuel
Tobías García Cerrón” Puente Piedra, 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN EDUCACIÓN PRIMARIA**

AUTORA

Br. Abigail Silvia Martel Atencia

ASESORA

Mgtr. Dennis Fernando Jaramillo Ostos

**PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN UNIVERSITARIA Y
TITULACIÓN – PCU**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ, 2017

Página del jurado

Mgtr. Elvira Emperatriz León Torres

Presidente

Mgtr. Darién Rodríguez Galán

Secretario

Mgtr. María Soledad Mañaccasa Vásquez

Vocal

A Dios todopoderoso por darme la
oportunidad de existir y la fuerza de salir
adelante, a mis padres Alejandro y Virginia
por su apoyo constante, a mis hermanas
Youssy y Magaly por estar a mi lado
brindándome apoyo moral, y a mi esposo
Jesús Hugo Ríos por brindarme apoyo
incondicional.

Agradecimiento

A Dios que me da la sabiduría y fortaleza para seguir creciendo. A mi familia quienes me impulsan y me dan el apoyo incondicional para concretar la carrera de Licenciada en Educación. A la Universidad César Vallejo y sus docentes que aportaron para mi formación profesional en Educación.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Abigail Silvia Martel Atencia, estudiante del Programa de Complementación Universitaria y Titulación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 45545706 con la tesis titulada *Nivel de clima organizacional desde la perspectiva docente en la institución educativa n.º 3071 “Manuel Tobías García Cerrón” Puente Piedra, 2016*, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada total, ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos,..... de 2016

Abigail Silvia Martel Atencia.
DNI 45545706

Presentación

Señores miembros del Jurado de la Universidad César Vallejo

Siguiendo con las normas y disposiciones para optar el título de licenciada en Educación, con Mención en Gestión y Docencia Educativa pongo a su consideración el presente trabajo de investigación cuyo título es “Nivel de clima organizacional desde la perspectiva docente en la institución educativa Manuel Tobías García Cerrón n.º 3071 Puente Piedra, 2016”. El presente trabajo de investigación pretende determinar el nivel del clima organizacional así como los factores que intervienen en la gestión educativa en la institución escolar materia de esta investigación, la misma que se encuentra en el distrito de Puente Piedra.

La información se ha estructurado en seis capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido la universidad. En el capítulo I, se considera planteamiento el problema. En el capítulo II, se registra el marco referencial. En el capítulo III, se considera las hipótesis y variables. En el capítulo IV, se explica el marco metodológico. En el capítulo V, se emite los resultados. Por último, en el capítulo VI, se considera discusión, conclusiones, recomendaciones, las referencias y los apéndices de la investigación.

Por lo expuesto en espera y con el deseo que el presente trabajo se ajuste a las exigencias establecidas, por nuestra universidad y merezca su aprobación.

La autora

Índice

	Página
Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaración de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Lista de tablas.....	x
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
Introducción.....	xiii
I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.1 Realidad problemática.....	16
1.2 Formulación del problema.....	18
1.2.1 Problema general.....	18
1.2.2 Problemas específicos.....	18
1.3 Objetivos	19
1.3.1 Objetivo general	19
1.3.2 Objetivos específicos.....	19
1.4 Justificación	20
1.4.1 Teórica	20
1.4.2 Práctica	21
1.4.3 Metodologica.....	21
II MARCO REFERENCIAL.....	22
2.1 Antecedentes.....	23
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	23
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	25
2.2 Marco teórico.....	28
2.2.1 Características.....	31
2.2.2 Importancia.....	32

2.2.3 Tipos de clima organizacional.....	33
2.3 Dimensiones de clima organizacional.....	35
III VARIABLE.....	40
3.1 Hipótesis.....	41
3.2 Identificación de la variable.....	41
3.3. Descripción de la variables.....	41
3.3.1 Definición conceptual.....	41
3.2.2. Definición operacional.....	42
3.3 Operacionalización de variables.....	43
IV MARCO METODOLÓGICO.....	46
4.1 Tipos y diseños de investigación.....	47
4.1.1 Tipo de investigación.....	47
4.1.2 Diseño de investigación.....	47
4.2 Población, muestra y muestreo.....	48
4.2.1 Población.....	48
4.2.2 Muestra.....	49
4.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	49
4.4 Validación y confiabilidad de instrumentos.....	52
4.4.1 Descripción del instrumento.....	52
4.4.2 Validez.....	52
4.4.3 Confiabilidad.....	53
4.5 Procedimientos de recolección de datos.....	55
4.6 Métodos de análisis e interpretación de datos.....	55
V RESULTADOS.....	57
5.1 Descripción de los resultados	58
Discusión.....	64
Conclusiones.....	67
Recomendaciones.....	69
Referencias.....	71
Apendice.....	74

- Anexo 1: Matriz de consistencia
- Anexo 2: Validación de expertos
- Anexo 3: Instrumento de medición
- Anexo 4: Base de datos
- Anexo 5: Base de datos de la prueba piloto
- Anexo 6: Documento de aprobación de permiso de la I. E.
- Anexo 7: Ficha de corrector de estilo

Lista de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable estrategias de enseñanza	43
Tabla 2. Relación de docentes	48
Tabla 3. Relación de validadores	53
Tabla 4. Confiabilidad de variables clima organizacional	54
Tabla 5. Distribución de frecuencias variable clima organizacional	59
Tabla 6. Distribución de frecuencia de la dimensión estructura	60
Tabla 7. Distribución de frecuencia de la dimensión recompensa	61
Tabla 8. Distribución de frecuencia de la dimensión de relaciones	62
Tabla 9. Distribución de frecuencia de la dimensión identidad	63

Resumen

La investigación titulada *Nivel de clima organizacional desde la perspectiva docente en la institución educativa “Manuel Tobías García Cerrón n.º 3071” Puente Piedra, 2016* tuvo como objetivo general describir el nivel de clima organizacional de los docentes de la institución en mención.

El tipo de investigación es básica, el nivel de investigación es descriptivo, el diseño de la investigación es no experimental y el enfoque es cuantitativo. La muestra fue de tipo censal conformado por 116 docentes de la institución educativa Manuel Tobías García Cerrón. La técnica que se utilizó es la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario de clima organizacional para docentes. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad del instrumento se utilizó Alfa de Cronbach que salió alta: 0.944 para la variable clima organizacional.

En la presente investigación, se llegó a la conclusión que el clima organizacional tiene un nivel satisfactorio según la perspectiva de los docentes de la institución educativa “Manuel Tobías García Cerrón”.

Palabras clave: Clima organizacional, percepción, clima laboral, perspectiva.

Abstract

In the research titled "Perception of organizational climate on teachers of "Manuel Tobías García Cerrón n.º 3071" Puente Piedra, 2016, the general objective of this research was to determine the level of organizational climate on teachers of "Manuel Tobías García Cerrón", School in Puente Piedra, 2016.

The kind of this research is basic, the level is descriptive, the research design is not experimental and the focus of the research is quantitative. The sample type was census with 116 teachers of the school Manuel Tobías García Cerrón. The technique used is the survey and the data collection instrument was the organizational climate for teachers questionnaire. This questionnaire was validated by judge's criteria and for instrument reliability Cronbach's alpha was used. The results were high with 0.944 to Organizational Climate Variable.

This present research was concluded with the following results: the organizational climate has a medium level according to Manuel Tobías García Cerrón School teacher's perception.

Keywords: Organizational climate, organizational behavior, perception, perspective.

Introducción

La presente investigación titulada *Nivel de clima organizacional desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa n.º 3071 “Manuel Tobías García Cerrón” Puente Piedra, 2016* busca describir el componente determinante del clima organizacional, dado que permitirá mejorar las relaciones humanas de la comunidad educativa.

Hoy en día hay muchas instituciones educativas que no le dan la debida prioridad al tema del clima organizacional siendo este importante en el desarrollo de cualquier empresa y mucho más aún si nos referimos al ámbito educativo.

Para su desarrollo se ha estructurado en los siguientes capítulos:

En el primer capítulo detalla el planteamiento del problema, asociado a la realidad problemática, seguida la formulación del problema, justificación, relevancia y contribución, teórica, práctica, metodológica, objetivos, objetivo general y objetivos específicos.

El segundo capítulo, se encuentra el análisis del marco referencial en donde se observa los antecedentes nacionales, antecedentes internacionales, marco teórico en donde la variable y sus dimensiones son analizadas a nivel de referencias, finalizando con la perspectiva teórica.

En el tercer capítulo se enfoca la identificación de la variable, descripción de variables, definición operacional, operacionalización de variables.

El cuarto capítulo, se establece el marco metodológico, explicando las variables estudiadas, el método utilizado del cómo fueron operados, la metodología empleada, el tipo de estudio, el diseño de la investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos.

En el quinto capítulo, se expone los resultados descriptivos de la variable, la presentación de resultados según las dimensiones. En el sexto capítulo, se presenta la discusión de los resultados en relación con otras investigaciones realizadas. Finalizando, en el capítulo VI, se presentan las conclusiones, recomendaciones, referencias y apéndices.

I. Planteamiento del problema

1.1 Realidad problemática

A nivel mundial sea visto un deficiente manejo de gestión en diversas organizaciones para ello de acuerdo a Casassus (2003) señala que se ha presentado a la UNESCO un informe que expresa las dificultades para encaminar una práctica de gestión alineada con el propósito educativo como fin último de las instituciones, aunado a ambientes operativos que limitan la productividad y equidad (p. 59). Esto trae como resultado un clima organizacional poco apto para generar condiciones laborales favorables, es indispensable brindar un adecuado ambiente físico de trabajo, esto conllevará el fortalecimiento de la productividad en las organizaciones, optimizando buenos resultados en los cumplimientos de los objetivos.

En el ámbito nacional, el clima organizacional ha sido abordado en diversas investigaciones, casi todas ellas en el contexto laboral y recién en los últimos años en el contexto educativo, estudios que han demostrado que el clima organizacional es un componente esencial para el desarrollo eficiente de una institución educativa.

Reyna (2008) definió el clima institucional como “el ambiente generado en una institución educativa a partir de vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela” (p. 68). Esta referido al ambiente laboral, las percepciones de los miembros que son captadas por las experiencias vividas dentro una institución, la convivencia diaria las cuales van a influenciar en las conductas de los trabajadores.

En la actualidad, las instituciones educativas reflejan una comunicación deficiente, el despliegue de información entre sus colaboradores se ve reducido por el escaso diálogo por parte de la dirección. El clima organizacional es una pieza

elemental que predomina en la conducta de los integrantes de la organización esto va condicionar y determinar el rendimiento laboral y esfuerzo profesional.

El clima organizacional percibido por los empleados puede generar un clima positivo, que trascienda en el desarrollo y crecimiento de una empresa y ayude a la realización y cumplimiento de las metas y objetivos planteados. Por lo tanto, un clima organizacional favorable va a condicionar una mayor calidad y un mejor rendimiento en la vida de los empleados (Juárez, 2012, p. 67).

En este panorama, se ha considerado conveniente analizar cómo se manifiesta el clima organizacional de la institución educativa n.º 3071 “Manuel Tobías García Cerrón” de Puente Piedra. Sin embargo, se ha observado que los docentes se encuentran desmotivados uno de los factores es referente a la remuneración y el poco diálogo de los directivos con sus docentes reflejando que las relaciones de trabajo no son las más adecuadas.

La institución educativa no está otorgando la suficiente importancia al clima organizacional, debido a la percepción que tienen sus docentes, no se sienten conformes con su medio de trabajo, conociendo las situaciones laborales es preciso indicar y recomendar que se tomen la debida prioridad para fortalecer de alguna forma los aspectos positivos y sugerir propuestas que redunden a favor de los docentes, solo de esta manera se podrá mejorar la productividad y la calidad de enseñanza.

Debido a eso, se ha realizado la presente investigación para conocer el nivel del clima organizacional desde la perspectiva de los docentes en la institución educativa n.º

3071 “Manuel Tobías García Cerrón” de Puente Piedra, la cual concederá los reajustes al mismo como elemento esencial de la función educativa y de toda organización para el mejoramiento de relaciones entre los directivos y su personal de trabajo con el fin de generar resultados en la administración.

1.2 Formulación de problemas

1.2.1 Problema general

¿Cuál es el nivel del clima organizacional desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa n.º 3071 “Manuel Tobías García Cerrón” Puente Piedra, 2016?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de la estructura del clima organizacional desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa n.º 3071 “Manuel Tobías García Cerrón” Puente Piedra, 2016?

¿Cuál es el nivel de la recompensa del clima organizacional desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa n.º 3071 “Manuel Tobías García Cerrón” Puente Piedra, 2016?

¿Cuál es el nivel de relaciones del clima organizacional desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa n.º 3071 “Manuel Tobías García Cerrón” Puente Piedra, 2016?

¿Cuál es el nivel de la identidad del clima organizacional desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa n.º 3071 “Manuel Tobías García Cerrón” Puente Piedra, 2016?

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Describir el nivel del clima organizacional desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa n.º 3071 “Manuel Tobías García Cerrón” Puente Piedra, 2016.

1.3.2 Objetivos específicos

Describir el nivel de la estructura del clima organizacional desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa n.º 3071 “Manuel Tobías García Cerrón” Puente Piedra, 2016.

Describir el nivel de recompensa del clima organizacional desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa n.º 3071 “Manuel Tobías García Cerrón” Puente Piedra, 2016.

Describir el nivel de relaciones del clima organizacional desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa n.º 3071 “Manuel Tobías García Cerrón” Puente Piedra, 2016.

Describir el nivel de la identidad del clima organizacional desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa n.º 3071 “Manuel Tobías García Cerrón” Puente Piedra, 2016.

1.4. Justificación

El estudio de la variable clima organizacional es de suma importancia, ya que, por su impacto en el desarrollo de una organización, servirá para indagar y conocer los resultados de un estudio realizado, lo cual beneficiará para diseñar, generar estrategias de mejora para la optimización de relaciones interpersonales entre los miembros de una institución educativa.

La investigación se ha abordado viendo la necesidad de generar buenas relaciones de ambientes, brindar soluciones a las relaciones humanas ya que van a condicionar la motivación y rendimiento laboral en los trabajadores de la institución educativa n.º 3071 “Manuel Tobías García Cerrón” Puente Piedra.

1.4.1. Teórica

La presente investigación se basa en los aspectos teóricos del clima organizacional fundamentada por diversos autores que definen la variable. Los resultados de esta investigación se pueden sistematizar y ser incluidos al campo de la ciencia, además es provechoso para futuras investigaciones que se relacionan con la variable.

1.4.2. Práctica

Esta investigación beneficiará al personal directivo, profesores, estudiantes y padres de familia. Debido al diagnóstico obtenido mediante este estudio, se optimizará la administración institucional gestionando un adecuado ambiente de trabajo, fortaleciendo el recurso humano, brindando confianza y participación que promueven el rendimiento profesional de los docentes y esto a su vez determinará la gestión al cumplimiento de los objetivos.

Esta investigación permitirá seguir precisando e investigando más sobre los reajustes del clima organizacional dentro de una organización, como van a vincularse e influir en la labor de los docentes de una institución educativa.

1.4.3. Metodológica

En la presente investigación se ha empleado instrumentos, técnicas, métodos y procedimientos. El instrumento que se ha empleado en este trabajo de investigación se ha adaptado de nivel internacional al contexto real, luego validados por juicio de expertos y sometidos a prueba de confiabilidad cada uno de los ítems, los cuales podrán ser utilizados en diversos trabajos de investigación.

II. Marco referencial

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

En el ámbito internacional, Lamoyi (2011) realizó la siguiente investigación titulada “Clima Organizacional: creencias compartidas, sentido de comunidad y liderazgo directivo, en escuelas secundarias de Tabasco” se utilizaron las dimensiones de creencias compartidas, el sentido de comunidad y liderazgo directivo, que permitieron conocer, a la vez, el grado de integración social en cada una de ellas y en su conjunto. Para esta investigación, se utilizó un encuesta con la finalidad conocer las percepciones de los docentes a través de un cuestionario con reactivos redactados en términos facticos y evaluados en escala de 1 a 6. Para su análisis, utilizó análisis estadísticos que permitieron también validar la dimensionalidad del modelo. La investigación fue realizada en las escuelas secundarias generales y técnicas del estado de Tabasco. La población lo integraron 128 escuelas secundarias y técnicas, el muestreo utilizado fue el conglomerado (bietápico). Los resultados encontrados para la dimensión de creencias sobre la capacidad de los estudiantes fue que solo el 33.30% de ellos perciben que dentro de la escuela se comparte la misión y los objetivos.

Además, Chaparro y Vega (2007) realizaron una investigación titulada *El clima organizacional y la reforma académica 2003 en el CONALEP Querétaro*”, cuyo objetivos fueron operacionalizar el concepto de clima organizacional tomando elementos de la gestión institucional , más que la gestión empresarial, describir el clima organizacional de cada uno de los planteles del CONALEP, analizar la relación que existe en el clima organizacional tomando en consideración algunos indicadores de avance educativo. El diseño de la investigación fue descriptivo, la muestra utilizada fue

de 90 personas incluyendo docentes, administrativos y alumnos de 3 planteles diferentes para lo cual se utilizó un cuestionario, la muestra fue probabilística. Con base a los resultados concluyeron lo siguiente: En índices globales del clima organizacional del CONALEP analizado por cuatro dimensiones tomadas de la teoría de Litwin & Stringer, de las cuales se adaptaron al ámbito educativo siendo los resultados la dimensión recompensa con menor puntaje y la dimensión relaciones es la que presenta las mayores diferencias entre los planteles. Por lo tanto, concluimos que afecta en mayor medida el valor global del clima organizacional, de los tres actores, el alumno es el que califica con puntajes más bajo el clima organizacional del CONALEP, teniendo en cuenta que son jóvenes entre 16 y 18 años de edad, existe una asociación entre los resultados académicos, como el aprovechamiento escolar.

Así mismo, Rodríguez y Ruiz (2006) realizaron su tesis *Diagnóstico del clima organizacional en la escuela secundaria Experimental de la ciudad de Xalapa, Veracruz*, cuyo objetivo fue determinar el clima organizacional que prevalece en la institución educativa para generar propuestas de mejoras. El diseño utilizado fue descriptivo, la muestra utilizada fue de 35 personas incluyendo docentes, personal directivo y administrativos. Las conclusiones de la investigación fueron: el clima organizacional obtuvo nivel intermedio, representando 77.81% del total de los encuestados; con relación a los factores de autonomía, desempeño, estructura, apoyo, relaciones interpersonales y trabajo en equipo se mantienen en un nivel adecuado obteniendo un 77.8%. Es decir, la mayoría de las personas encuestadas coinciden en general que, en primer lugar, hay un buen grado de autonomía, de iniciativa y de responsabilidades individuales al demostrar su trabajo. En segundo lugar, existe una implicación de los docentes, directivos personal administrativo en su trabajo. En

tercero, que la forma en que los jefes establecen y comunican a sus subordinados la misión de la institución y la forma de trabajar es adecuada.

2.1.2 Antecedentes nacionales

En el ámbito nacional, Crespín (2012) sustentó la tesis *Clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región Callao* de la Facultad de Educación de la Escuela de Postgrado, Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú. El trabajo tuvo como objetivo determinar cómo es el clima organizacional según la perspectiva de los docentes de una institución educativa de la región Callao para lo cual se establecieron cuatro dimensiones estructura, recompensa, relaciones e identidad del clima organizacional, el diseño utilizado fue descriptivo, el enfoque fue cuantitativo, la muestra utilizada fue de 52 profesores de una institución educativa del cercado del Callao. La tesis llegó a las siguientes conclusiones: el clima organizacional se encuentra en un nivel medio representando el 73.1% de los docentes encuestados, en cuanto a la dimensión estructura alcanzó un nivel medio representando 59.6% de los docentes encuestados, en la dimensión recompensa obtuvo un nivel medio representando un 67,3% de los docentes encuestados, en la dimensión relaciones alcanzó un nivel medio representado el 57,7% del total de los docentes encuestados y finalmente en la dimensión identidad alcanzó un nivel alto representando el 71.2% del total de los docentes encuestados.

Por otro lado, Guzmán (2015) sustentó la siguiente investigación titulada *Percepción del clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Domingo Faustino Sarmiento – Puente Piedra, 2015*. El objetivo general de la investigación fue determinar el nivel de percepción del clima organizacional en los

docentes de la institución educativa Domingo Faustino Sarmiento del distrito de Puente Piedra, 2015. El tipo de investigación es básica, el nivel de investigación es descriptivo, el diseño de la investigación es no experimental y el enfoque es cuantitativo. La muestra fue de tipo censal conformado por 50 docentes de la institución educativa Domingo Faustino Sarmiento. La técnica que se utilizó es la encuesta y el instrumento fue el cuestionario de clima organizacional de Litwin y Stinger adaptado por Chaparro y Vega para el ámbito educativo. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad del instrumento se utilizó Alfa de Cronbach que salió alta: 0.91 para el variable clima organizacional. En la presente investigación se llegó a la conclusión que el clima organizacional tiene un nivel medio según la percepción de los docentes de la institución educativa Domingo Faustino Sarmiento.

Agregando a ello, Fernández (2013) desarrolló la investigación titulada Clima institucional en las instituciones Educativas de Educación Básica de la Unidad de Gestión Educativa Local 04-Comas. La investigación fue de tipo básico, Diseño no Experimental y de corte transversal. Se utilizó una muestra no probabilística, por conveniencia, con un total de 135 docentes de ambos sexos. 69 docentes de instituciones públicas y 66 docentes de instituciones privadas. Los instrumentos de evaluación fueron el cuestionario de clima institucional, obteniéndose la validez y confiabilidad de ambos; a través del juicio de expertos y análisis de Cronbach. Como resultado del estudio realizado se obtuvo que el 94% de los docentes, presentan un alto nivel de comunicación, siendo éste el componente predominante del clima organizacional. Finalmente, este análisis nos permite concluir que en el nivel de clima organizacional existen diferencias entre el clima organizacional de las

Instituciones educativas públicas y privadas de educación básica de la unidad de gestión.

Asimismo, Aguado (2012) realizó la tesis titulada *Clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes* de la Facultad de Educación de la Escuela de Postgrado. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú, cuyo objetivo fue: determinar el nivel de clima organizacional de una institución educativa del distrito de Ventanilla de los docentes, identificar el nivel de cada dimensión estructura, recompensa, relaciones, e identidad, el diseño utilizado fue descriptiva, la muestra se aplicó a 57 profesores del nivel primarios y secundarios. La tesis llegó a las siguientes conclusiones: el clima organizacional se encuentra en un nivel aceptable representando el 70.2% de los docentes encuestados, en cuanto a la dimensión estructura alcanzó un nivel aceptable 27 representando 90.2% de los docentes encuestados, en la dimensión recompensa obtuvo un nivel aceptable representando un 54.4% de los docentes encuestados, en la dimensión relaciones alcanzó un nivel regular representado el 40.4% del total de los docentes encuestados y finalmente en la dimensión identidad alcanzó un nivel aceptable representando el 64.4% del total de los docentes encuestados.

Por último, Gamarra (2014) presentó la tesis titulada *Percepción de directivos y docentes sobre cuatro categorías del clima organizacional en una institución educativa estatal de la UGEL 04 de Comas* de la Escuela de Posgrado. Universidad Católica, Lima, Perú. La tesis tuvo por objetivo analizar las percepciones de directivos y docentes sobre el clima organizacional con las dimensiones confianza, presión, apoyo y reconocimiento, el diseño utilizado fue no experimental, la muestra

utilizada fue de 30 profesores. La tesis llegó a las siguientes conclusiones: respondiendo al primer objetivo relacionado con la dimensión de confianza los docentes manifiestan satisfacción. Esto quiere decir, que las relaciones interpersonales entre directivos y docentes evidencian la presencia de confianza. De acuerdo al segundo objetivo con la dimensión de presión en base a la perspectiva de los docentes se encontraron de evidencia de insatisfacción laboral, esto es debido a que no se están monitoreando como debe la falta de supervisión constante, reuniones de coordinación por parte de los directivos. En cuanto a la dimensión de apoyo, ocasiona percepciones de satisfacción ya que cuentan con un sentimiento de solidaridad. En cuanto a la categoría reconocimiento, ocasiona percepciones de insatisfacción ya que no reciben ningún tipo de incentivo sea económico o verbal por su trabajo realizado. En tal sentido se percibe que los docentes están desmotivados y esto no favorece para desarrollar proyectos para el logro en el aprendizaje de los alumnos.

2.2. Marco teórico

Variable: Clima organizacional

Chiavenato (2011) estableció que:

El clima organizacional lo conforma el medio que existe en cada organización, la atmósfera que existe en cada organización, incluye diferentes elementos como el tipo de organización, la tecnología, las políticas de la compañía, las metas operacionales, los reglamentos internos. Además de las actitudes y sistemas de valores (p. 33).

De acuerdo con Chiavenato, el clima organizacional está relacionado al proceso de interacción social interna de los trabajadores y de los elementos que la integran como son los sistemas de administración, las personas y tecnologías. Estos se relacionan con la motivación laboral produciendo satisfacción en su desempeño laboral ya sea individual o conjunta.

Segredo (2011, p. 27) manifestó que el ambiente donde se perciben las oportunidades o molestias que encuentra la persona para incrementar o disminuir su desempeño, para encontrar su punto de equilibrio. Con esta definición, se puede precisar que el espacio o ambiente laboral, las percepciones captadas y las experiencias vividas dentro de una institución ya sea de forma individual o colectiva entre trabajadores de diferentes rangos afecta evidentemente en el desempeño y rendimiento laboral.

Es a partir del ambiente donde se perciben si el clima es favorable o desfavorable, los cuales actúan positiva o negativamente hacia los resultados para el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Por su parte, Rodríguez (como se citó en Pintado, 2014, p. 316)

Clima organizacional son percepciones compartidas por los integrantes de una organización en relación al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que condicional trabajo.

Méndez (2006) señaló además que “el clima organizacional es la apreciación que tienen los miembros de la organización respecto de ella, de acuerdo a las circunstancias que se encuentra en su proceso de interacción social y su organización” (p. 239).

Para ambos autores se refieren que el clima organizacional es la apreciación individual o colectiva que tienen los que conforman la organización, y que es influenciado por el ambiente que lo rodea, la convivencia diaria entre el personal y las políticas manifestadas de su organización, las cuales influyen en las conductas del trabajador de la institución.

Litwin y Stinger (citado por Robbins, Stephen 2004) indicaron que “el clima organizacional atañe a los efectos subjetivos percibidos del sistema formal y del estilo de los administradores, así como de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización” (p. 42). Para ambos autores el clima organizacional es el resultado de la percepción de los trabajadores basados en el sistema estructural, los procedimientos los comportamiento, virtudes e incentivos.

Por otro lado, Noriega (2010)

El clima organizacional está basado por la percepción que tengan los integrantes de los factores y características organizacionales más inmediatas que les son significativas; su interpretación es hoy un tema de gran importancia pues constituye un factor determinante de los procesos

organizativos en busca del continuo mejoramiento de la calidad en el trabajo, sin perder de vista el recurso humano (p. 43).

Con esta definición, queda precisado que el concepto de clima organizacional es un total de apreciaciones vividas conjuntamente por los trabajadores de una misma organización bajo ciertos criterios establecidos por la empresa, las cuales afectarán el actuar en los miembros de una organización. Para lo cual es fundamental tener en cuenta que los directivos se preocupen y den la importancia a los factores que determinan las apreciaciones de los miembros de la organización sabiendo si es favorable o presenta algunas dificultades y en base a ello tomar medidas y crear condiciones favorables para el buen funcionamiento de una organización.

2.2.1 Características de clima organizacional

Goncalves (2002) afirmó que:

Con la finalidad de entender mejor el concepto de Clima organizacional, es necesario entender las características del medio ambiente de trabajo; estas pueden ser internas o externas. Las características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente. El clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral y es una variable que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual (p. 78).

El clima organizacional repercute sobre el desenvolvimiento, compromiso y comportamientos de los integrantes de la institución. Si se ve afectado el clima organizacional son por las políticas, planes de gestión, y otros factores estructurales, esto producirá un impacto en las actitudes y comportamientos de quienes la integran. Por lo tanto hay que tener en cuenta que estos indicadores producen un fuerte impacto en la calidad de vida laboral.

2.2.2. Importancia del clima organizacional

En relación a la importancia de clima organizacional, Rodríguez, Retamal, Lizana y Cornejo (2011) nos indicaron sobre la importancia de clima organizacional que es oportuno para el progreso continuo del ambiente de trabajo en todas las organizaciones, siendo fundamental y determinante en los procesos organizacionales y las tendencias motivacionales de las personas (p. 219). Un clima favorable acertará la eficacia laboral, caso contrario, si un trabajador se encuentra en un ambiente hostil, los resultados de su productividad serán nefastos y perjudiciales para la organización. Por consiguiente, es importante para el administrador analizar los puntos planteados.

Es necesario que el administrador y los directivos evalúen las realidades que se encuentra el ambiente, si es acogedor o presenta insatisfacción, estrés, actitudes negativas, conflictos en la organización, en base a ello iniciar y dar la debida importancia para mejorar el clima de su organización.

2.2.3. Tipos de climas organizacionales

Likert (como se citó en Robbins, Stephen, 2004) mencionó en sus teorías de los sistemas dos tipos los cuales los subdivide. A continuación se detalla los tipos de clima organizacional.

Clima Autoritario: Sistema I explotador

Likert (como se citó en Robbins, Stephen, 2004, p. 67) manifestó:

El clima autoritario se caracteriza porque los directivos no tienen confianza en los miembros de su organización. De acuerdo a este sistema se observa un ambiente establecido y aleatorio, las relaciones que se dan consiste en órdenes e instrucciones por parte de los directivos a sus colaboradores.

En este sistema, el clima organizacional presenta un ambiente de miedo, castigos y amenazas. Hay un entorno negativo, no hay motivación positiva, no se puede encontrar satisfacción de las tareas, la comunicación no es adecuada entre los miembros de la organización con los directivos.

Clima Autoritario: Sistema II Autoritario Paternalista

Likert (como se citó en Robbins Stephen, 2004), en relación al sistema autoritario paternalista afirmó que los directivos presentan confianza en sus empleados, como la de un amo a sus siervos. Las decisiones en su mayoría son

establecidas en la cima, se utiliza los castigos para motivar a los trabajadores (p. 69). En base a este tipo de clima el ambiente que presenta es contemplativo, es aquí donde la dirección presenta un papel importante con referencia a las necesidades sociales de los trabajadores, se da el ambiente de trabajo en un clima estable y estructurado.

Clima de Tipo Participativo. Sistema III Consultivo

Likert (como se citó en Robbins Stephen, 2004, p. 71), en relación a este tipo de clima participativo se refiere:

Es aquel clima donde las decisiones se toman generalmente en la cima pero se permite a los miembros de la organización tomen decisiones en los niveles inferiores. Por lo general, los directivos de la organización tienen confianza hacia los empleados, la comunicación es de tipo descendiente, las recompensas, los castigos ocasionales, se basa en satisfacer de prestigio y de estima.

Para Likert en este sistema a los integrantes de la organización le es atribuida la toma de decisiones, la confianza de los directivos es puesta a medida de su identificación y compromiso con sus empleados, la comunicación es de tipo descendiente.

Clima de Tipo Participativo. Sistema IV Participación en Grupo

Likert (como se citó en Robbins, Stephen, 2004, p. 75), manifestó que el clima de tipo participativo es:

Es aquel donde los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. Este tipo de clima se caracteriza porque la dirección tiene plena confianza en sus empleados, las relaciones entre la dirección y el personal son mejores, la comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral.

Este tipo de sistema es el más adecuado e ideal ya que los miembros de la organización se encuentran motivados e identificados con esta y las relaciones humanas son óptimas y se logra alcanzar los objetivos previstos. Es necesaria la confianza entre los directivos con sus colaboradores manteniendo las buenas relaciones una adecuada comunicación.

2.3. Dimensiones de clima organizacional

En la presente investigación, seguiremos los estudios realizados por Litwin y Stinger (1998) quienes realizaron sus estudios planteando 9 dimensiones para la medición del variable clima organizacional, de las cuales se ha tomado 4 dimensiones para dar respuesta a elementos que se relacionan con propiedades de la organización en el ámbito educativo.

Dimensión 1: Estructura

Litwin y Stinger (1998, p. 96) se refirieron a esta dimensión como:

Es la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites, normas, obstáculos y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desempeño de su labor. El resultado positivo o negativo, estará dado en la medida que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal y poco estructurado o jerarquizado.

Por consiguiente, las reglas, normas o políticas establecidas en la institución deben ser imprescindibles y orientativas para un ámbito educativo.

Por otro lado, Brunet (como se citó en García e Ibarra, 2012) “la dimensión estructura cubre directrices, las consignas y las políticas que puede emitir una organización y que afectan directamente la forma de llevar a cabo una tarea” (p. 18). Con la definición dada por el autor, se puede precisar que la dimensión estructura es la apreciación de los que conforman la organización referido a las reglas, estatutos, procedimientos, parámetros, las, políticas de la institución para la realización de las tareas y trabajo dentro de una organización.

Dimensión 2: Recompensa

Según Litwin y Stinger (1998) “la recompensa corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la retribución percibida por el trabajo bien hecho, es

la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo” (p. 97). Por lo tanto, es muy importante y necesario el reconocimiento, la valoración que tiene la organización sobre el desempeño y esmero laboral de sus trabajadores y poder crear un ambiente de satisfacción en medio de ellos, compensándolos a aquellos trabajadores que se hayan esforzado y realizado un buen trabajo en forma individual o colectiva su mérito correspondiente creando en ellos alegría.

Debra y Quick (2013) señalaron que:

Es la sensación que experimentan los trabajadores al verse recompensando equitativa o adecuadamente en la medida que realizan bien su trabajo. Un clima está orientado hacia el otorgamiento de recompensas tiende a producir expectativas de logro y afiliación y reducir las expectativas de miedo y fracaso (p. 31).

Con esta definición dada por los autores, se puede precisar que la recompensa es la percepción que tienen los empleados al ser reconocidos profesionalmente por su desempeño laboral. Este reconocimiento de su trabajo, aporta el crecimiento de la autoestima, y a identificar las fortalezas generando un nuevo estilo personal.

Dimensión 3: Relaciones

Litwin y Stinger (1998, p. 98) afirmaron que “las relaciones es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados”. En este sentido, la relación entre docentes y directivos dentro de la organización resulta

imprescindible e importante en la apreciación del clima organizacional de la institución.

Los directivos que están al frente de la organización deben establecer y construir en forma colectiva un espacio laboral donde la habilidad y prontitud sea compatible y agradable, en donde todo el personal tenga el cargo que tenga se sienta motivado y de esta manera toda la organización pueda obtener resultados fructíferos.

Por consiguiente, las relaciones serán firmes y satisfactorias siempre y cuando exista una unión firme y sólida entre los directivos y su personal de trabajo produciendo así un equipo laboral donde todos tengan las cosas en común obteniendo un ambiente optimo que afecte a toda la organización con resultados positivos.

Dimensión 4: Identidad

Litwin y Stinger (1998) manifestaron que “identidad es el sentimiento de pertenecía a la organización, el cual es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización” (p. 98). Con esta definición se puede decir que la identidad es la vinculación que se tiene con la organización compartiendo actividades de forma conjunta, compartiendo lazos emotivos, identificándose con la organización y actuando conforme a los parámetros establecidos en su organización.

Yarce (2011) señaló que “identidad es sentirse incluido plenamente en la empresa para poder y sentir con las necesidades propias y colaborar desde el trabajo de

cada uno, en la construcción del proyecto colectivo” (p. 36). La identidad de un trabajador conlleva a un sentimiento de lealtad y responsabilidad en el cumplimiento con las metas y objetivos, para el bien de la empresa. Una persona comprometida lo demuestra en sus acciones que tiene identidad y pertenencia a su organización.

Los directivos que dirigen la organización deben estar dispuestos a escuchar y poner en obra lo recibido de ellos, los aportes, sugerencias y proyectos previa evaluación en conjunto para el bien de la organización. De esta manera, no solo se fomentará sino que se fortalecerá la identidad y el rendimiento de los trabajadores que es una pieza elemental para el fin mencionado.

III. Variables

3.1 Hipotesis

Hernández, Fernández y Baptista (2010) manifestaron:

No todas las investigaciones cuantitativas plantean hipótesis. El hecho de que formulemos o no hipótesis depende de un factor esencial: el alcance inicial del estudio. Las investigaciones cuantitativas que formulan hipótesis son aquellas cuyo planteamiento define que su alcance será correlacional o explicativo, o las que tienen un alcance descriptivo, pero que intentan pronosticar una cifra o un hecho (p. 92).

De acuerdo a los autores, en nuestra investigación no planteamos hipótesis porque solo trabajamos con una variable.

3.2 Identificación de variable

3.2.1 Variable

La presente investigación ha sido identificada como variable clima organizacional.

3.3 Descripción de variable

3.3.1 Definición conceptual

Litwin y Stinger (citado por Robbins, Stephen 2004) indicaron que “el clima organizacional atañe a los efectos subjetivos percibidos del sistema formal y del estilo de los administradores, así como de otros factores ambientales

importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización” (p. 42).

3.3.2 Definición operacional

Estructura

Litwin y Stinger (1998, p. 96) se refirieron a esta dimensión como:

Es la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites, normas, obstáculos y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desempeño de su labor. El resultado positivo o negativo, estará dado en la medida que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal y poco estructurado o jerarquizado.

Recompensa

Según Litwin y Stinger (1998) “la recompensa corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la retribución percibida por el trabajo bien hecho, es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo” (p. 97).

Identidad

Según Litwin y Stinger (1998, p. 98) “identidad es el sentimiento de pertenecía a la organización, el cual es un elemento importante y valioso dentro

del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.”

Relaciones

Litwin y Stinger (1998) argumentó que “las relaciones es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados” (p. 98).

3.4 Operacionalización de la variable

La operacionalización de las variables es un proceso metodológico que consiste en descomponer o desagregar deductivamente las variables que componen el problema de investigación, partiendo desde lo más general a lo más específico (Carrasco, 2006, p. 126).

A continuación, se presenta la Tabla 1, donde se muestra la operacionalización de la variable 1 clima organizacional.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Clima organizacional.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos dimensiones	Niveles y rangos para la variable
-------------	-------------	-------	------------------	------------------------------	-----------------------------------

Estructura	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos de documentos. • Manejo de normas. • Información de los servicios otorgados. • Conocimiento sobre la política de la organización educativa. • Procesos documentarios. • Tipos de información más relevantes en la toma de decisiones. 	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13	Total acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Indiferente = 3 En desacuerdo = 2 Muy en desacuerdo = 1	Favorable 50 – 65 Poco favorable 35 – 49 Desfavorable 20 - 34	
Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de capacitaciones. • Preocupación por el desarrollo profesional. • Estímulo a los mejores desempeños. 	14, 15, 16, 17,18, 19, 20, 21	Total acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Indiferente = 3 En desacuerdo = 2 Muy en desacuerdo = 1	Favorable 29 – 40 Poco favorable 18 – 28 Desfavorable 8 - 17	Favorable 157 – 210 Poco favorable favorable 105 – 156 Desfavorable 53 – 104
Relaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación entre los miembros. • Valores e ideales que comparten. • Cooperación y ayuda mutua. • Confianza mutua. • Respaldo y reconocimiento por las labores. • Comunicación entre los miembros. 	22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36	Total acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Indiferente = 3 En desacuerdo = 2 Muy en desacuerdo = 1	Favorable 55 – 75 Poco favorable 35 – 54 Desfavorable 15 – 3	

Identidad	<ul style="list-style-type: none"> • Valores e ideales que comparten. • Cooperación y ayuda mutua. • Confianza mutua. • Respaldo y reconocimiento por las labores. 	37, 38, 39, 40, 41, 42.	Total acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Indiferente = 3 En desacuerdo = 2 En desacuerdo = 2 Muy en desacuerdo = 1	Favorable 23 – 30 Poco favorable 16 – 22 Desfavorable 10 - 15
-----------	--	----------------------------	---	--

IV. Marco Metodológico

4.1 Tipos y diseño de investigación

4.1.1 Tipo de investigación

El tipo de estudio del presente trabajo es sustantiva. Sánchez y Roger (2009, p .40) indicaron como aquella que trata de garantizar a los conflictos sustantivos, en tal sentido, está orientada a describir, explicar la realidad, con lo cual se va en búsqueda de principios y leyes generales que permitan organizar una teoría científica.

4.1.2 Diseño de investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.151) señalaron “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”. Es un diseño no experimental de corte transversal, cuando se recolecta información de manera directa, rápida en un momento único sin interferencias, con el propósito de explicar las variables sin manipular para después analizarlos su incidencia entre ellas.

Diseño no experimental de corte transversal

Es no experimental “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández *et al.*, 2010, p. 149).



Figura 1. Diagrama del diseño descriptivo

Dónde:

m representa a la muestra

O representa la observación de la variable clima organizacional.

Por ello, se puede concluir que con este tipo de diseño nos limitamos a recoger la información que nos proporciona la situación actual.

4.2. Población, muestra y muestreo

4.2.1 Población

Carrasco (2006) planteó “es el conjunto de todo los elementos que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (p. 236).

En este trabajo de investigación, la población está conformada por todos los docentes de la institución educativa n.º 3071 Manuel García Cerrón de Puente Piedra, siendo un total de 116 docentes de los niveles de educación primaria y secundaria.

Tabla 2

Población de docentes de la institución educativa n.º 3071 Manuel García Cerrón de Puente Piedra, 2016

Nivel	Hombres	Mujeres	Total
Primaria	17	34	51
Secundaria	31	34	65
Total	48	68	116

4.2.2. Muestra

Para este trabajo de investigación la muestra fue censal ya que fue encuestada toda la población, siendo el total 116 docentes de la institución educativa n.º 3071 “Manuel Tobías García Cerrón” en los niveles de educación primaria y secundaria.

4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

“Son todos medios por los cuales el investigador procede a recoger información requerida de una realidad en función a los objetivos de estudio” (Hernández *et al.* 2010, p. 149). Para la recolección de datos se empleará la técnica: encuesta aplicándose posteriormente a la población de 116 docentes, con escala de medición de tipo ordinal.

Se trabajó con la técnica de procesamiento de datos, y su instrumento las tablas de procesamiento de datos que han sido empleadas para tabular, y procesar los resultados de los docentes de la institución educativa n.º 3071 “Manuel García Cerrón” de Puente Piedra. También se empleó la técnica de ensayo en un pequeño grupo, para realizar una prueba piloto con 20 docentes de una institución educativa del distrito de Puente Piedra, con las mismas características de la muestra de estudio.

La Técnica de opinión de expertos y su instrumento el informe de juicio de expertos, aplicados y desarrollados a tres magísteres en educación para validar el cuestionario clima organizacional para docentes. La encuesta es una técnica para

recoger datos o información en una población concreta. A través de las encuestas se pueden conocer las opiniones, las actitudes y los comportamientos de los ciudadanos.

4.3.1. Instrumento

Cuestionario clima organizacional para docentes.

Nombre	: Cuestionario del clima organizacional de la teoría Litwin y
Original	Stringer (1968) que consta de nueve dimensiones las cuales son: Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Desafío, Relaciones, Cooperación, Estándares, Conflictos, Identidad.
Autor	: Litwin y Stringer son los primeros que construyeron el instrumento estructurados en nueve dimensiones para el ámbito empresarial, posteriormente fue adaptado por Chaparro y Vega (2007) en México la cual seleccionaron cuatro dimensiones son estructura, recompensa, relaciones e identidad basado en el ámbito educativo.

Este mismo instrumento fue adaptado en el Perú por la autora Angélica Lucrecia Crespín Meza. Mes y año de adaptación Octubre, 2009. Áreas que evalúan los reactivos Estructura, Recompensa, Relaciones, Identidad Rango de aplicación docentes de una institución educativa del cercado del Callao.

Validez De contenido por juicio de expertos, con una validez total de 0.96 Confiabilidad Por consistencia interna probada por el coeficiente alfa de Cronbach.

Obteniendo un valor de 0.963 Calificación Según escala de frecuencia.

- Objetivo** : Describir el nivel de clima organizacional desde la perspectiva de los docentes.
- Administración** : Se aplica de manera individual.
- Duración** : Aproximadamente de 20 minutos.
- Estructura** : La escala consta de 42 ítems, con alternativas de respuesta de opción múltiple, de escala coeficiente Alfa de Cronbach, y cada ítem está estructurado con cinco alternativas de respuestas, como: 1) Muy de acuerdo, 2) De acuerdo, 3) Indiferente, 4) En desacuerdo, 5) Muy en desacuerdo. La calificación se dio en cinco puntos con una dirección positiva y negativa. Asimismo, la escala está conformada por 04 dimensiones (D₁:13 ítems, D₂:08 ítems, D₃: 15 ítems y D₄: 6 ítems Por el objetivo de la
-

investigación se establecieron tres niveles para describir las dimensiones investigadas: alto, medio y bajo.

4.4. Validación y confiabilidad del instrumento

4.4.1. Descripción del instrumento

El instrumento cuenta con 42 ítems distribuidos en las cuatro dimensiones que lo constituyen. Su finalidad no es psicométrica, ni aspira determinar causas ni explicar la etiología subyacente frente a los resultados, sino integrar una herramienta útil para que los educadores realicen un buen diagnóstico.

4.4.2. Validez

Según Hernández *et ál.* (2010) la validez se refiere al grado en que el instrumento mide la variable realmente (p. 118).

Además, Ramírez, expresa que el juicio de experto constituye una técnica que: Ayuda a validar el instrumento; ya que éste es sometido a juicio de especialistas en metodología de la investigación, psicólogos, médicos, psiquiatras y otros profesionales que amerite su atención. Estos brindan su opinión referente al contenido y forma del instrumento, así como observaciones y sugerencias para mejorarlo (2007, p. 29).

Cada uno de los ítems fueron sometidos a juicio de expertos: temáticos y metodólogos; en total 03 profesionales. El criterio de selección fue el 95 % de acuerdo entre los jueces para dirimir si el ítem pertenecía o no a la habilidad o dimensión señalada. Quedando 42 ítems dentro de ese criterio.

Tabla 3

Jurados Expertos

Validadores	Resultado de aplicabilidad
Mgtr. Celia Edith Córdor Ortiz	Aplicable
Mgtr. Mauro Florencio Lopez Arellán	Aplicable
Mgtr. Mercedes Maruja Chuchón De La Cruz	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento.

Como se aprecia los jueces en mayoría dictaminaron que el instrumento si cumple con las consideración para su aplicabilidad dado que contienen alta coherencia, pertinencia y claridad para la muestra de estudio. También se tuvo en cuenta las observaciones encontradas en la prueba piloto; quedando aptos los instrumentos para ser aplicados en la muestra seleccionada.

4.4.3. Confiabilidad

Según Hernández *et al.* (2010), se refirió: "al grado en la aplicación del instrumento, repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados" (p. 242). El instrumento de la presente investigación se ha determinado la

confiabilidad por el coeficiente Alfa de Cronbach, un coeficiente para estimar la confiabilidad de una medición.

La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Para determinar el grado de confiabilidad sea aplicado una prueba piloto a 20 docentes y con los resultados se determinó por el coeficiente alfa de Cronbach cuyo valor fue de ,944 Valor que representa un grado de alta confiabilidad a un $p = 0,9$.

Tabla 4

Estadísticos cuadro de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N.º de elementos
,944	,944	42

Procesamiento estadístico con alfa de Cronbach

Tal como se puede apreciar, el instrumento arroja un índice de ,944 con el Alfa de Cronbach, lo que significa que dicho instrumento es altamente confiable.

4.5. Procedimiento de recolección de datos

El procedimiento que se siguió para la recolección de datos fue el siguiente: En primer lugar se realizaron las coordinaciones pertinentes para que se otorgue el permiso respectivo por parte del director de la institución educativa n.º 3071 “Manuel García Cerrón”.

Durante el mes de Abril 2016 se aplicó el instrumento contando con el 100% de los docentes. El tiempo asignado fue de 20 minutos aproximadamente. Fue anónimo, con el fin de evitar en lo posible alteraciones en las respuestas y que realmente fuera su percepción lo que plasmaron.

Los datos que se obtuvieron fueron procesados en el software estadístico IBM SPSS Statistics 21.

4.6. Métodos de análisis de datos e interpretación de datos

Para empezar se procedió a registrar los datos de la variable clima organizacional mediante la aplicación de una encuesta a los docentes de la institución educativa n.º 3071 “Manuel García Cerrón”.

Habiendo procedido y obtenido los datos, demuestran coherencia con los indicadores definidos previamente para cada dimensión, así mismo se procedió a hacer el análisis cuantitativo del mismo. La información recabada fue copiada en una hoja de cálculo del programa Ms Excel 2013 para luego procesarlo en el programa estadístico IBM SPSS Statistics 21, para evaluar la variable del estudio.

Finalmente, para el análisis descriptivo se elaboró la tabla de distribución de frecuencias y los gráficos de barras para comprobar el objetivo.

V. Resultados

5.1. Descripción de los resultados

Percentiles de las puntuaciones en las dimensiones de la variable clima organizacional para obtener la baremación.

		Estructura	Recompensa	Relaciones	Identidad	Clima organizacional
N	Válidos	116	116	116	116	116
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		46,73	26,66	49,76	23,23	146,38
Rango		45	32	60	20	157
Mínimo		20	8	15	10	53
Máximo		65	40	75	30	210

Variable: Clima organizacional

Tabla 5

Distribución de frecuencia según su nivel de clima organizacional.

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Desfavorable	10
	Poco favorable	52
	Favorable	54
	Total	116

Nota: Base de datos.

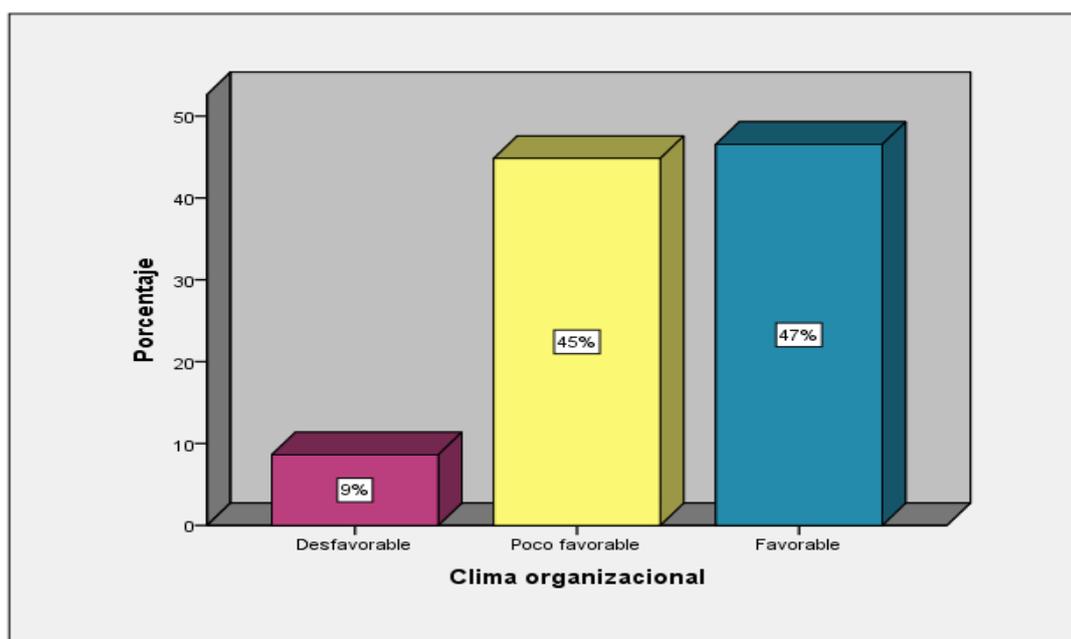


Figura 1. Niveles de clima organizacional

En la tabla 5 y figura 1, se observa: en la variable clima organizacional según la percepción de los docentes de la institución educativa “Manuel García Cerrón” n.º 3071, el 47%(54) docentes manifiestan que el clima organizacional es favorable, el 45%(52) docentes manifiestan que el clima organizacional es poco favorable y solo 9%(10) docentes muestran que el clima organizacional es desfavorable.

Descripción de la dimensión 1: Estructura

Tabla 6

Distribución de frecuencia según sus niveles de estructura.

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Desfavorable	19
	Poco favorable	43
	Favorable	54
Total	116	100%

Nota: Base de datos.

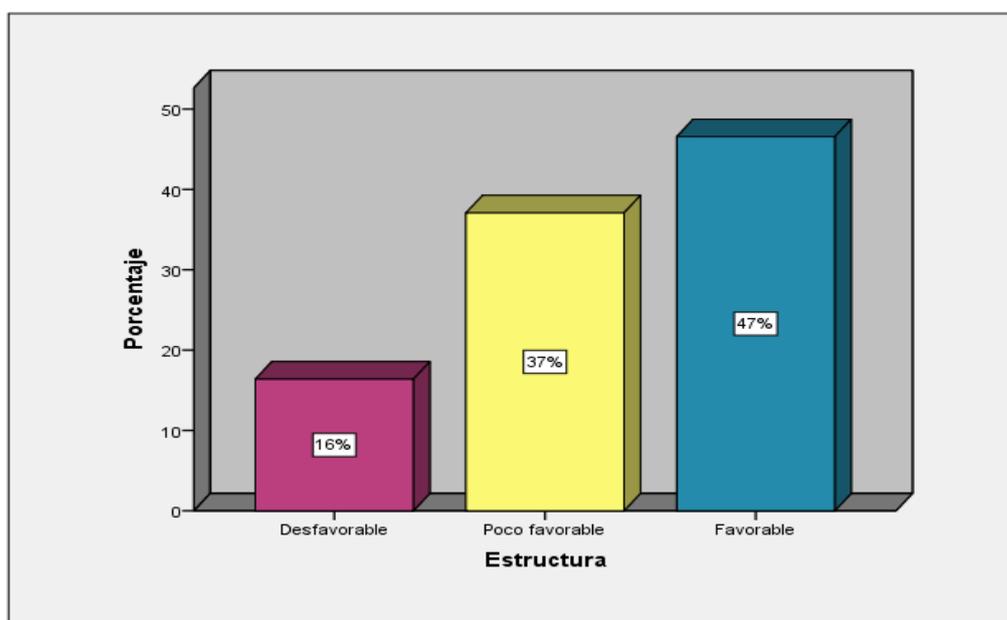


Figura 2. Niveles de estructura.

En la tabla 6 y figura 2, en cuanto a la dimensión estructura según la percepción de los docentes de la institución educativa “Manuel García Cerrón” n.º 3071, el 47% (54) docentes manifiestan que la dimensión estructura es favorable, el 37% (43) docentes manifiestan que la estructura es poco favorable y solo 16% (9) docentes muestran que el clima organizacional es desfavorable.

Descripción de la dimensión 2: Recompensa

Tabla 7

Distribución de frecuencia según sus niveles de la recompensa

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Desfavorable	7
	Poco favorable	55
	Favorable	54
	Total	116

Nota: Base de datos.

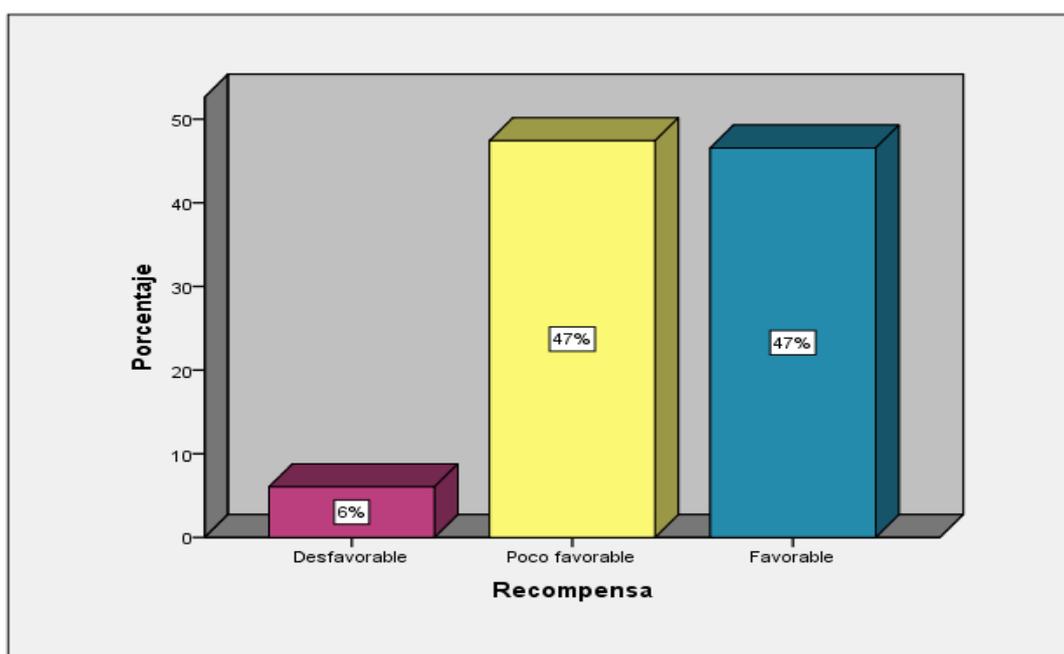


Figura 3. Niveles de recompensa.

En la tabla 7 y figura 3, en cuanto a la dimensión recompensa según la percepción de los docentes de la institución educativa “Manuel García Cerrón” n.º 3071, el 47,4%(55) docentes manifiestan que la recompensa es poco favorable, el 47%(54) docentes manifiestan que la recompensa es favorable y solo 6%(7) docentes muestran que la recompensa es desfavorable.

Descripción de la dimensión 3: Relación

Tabla 8

Distribución de frecuencia según sus niveles de la relación

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Desfavorable	10
	Poco favorable	57
	Favorable	49
	Total	116

Nota: Base de datos.

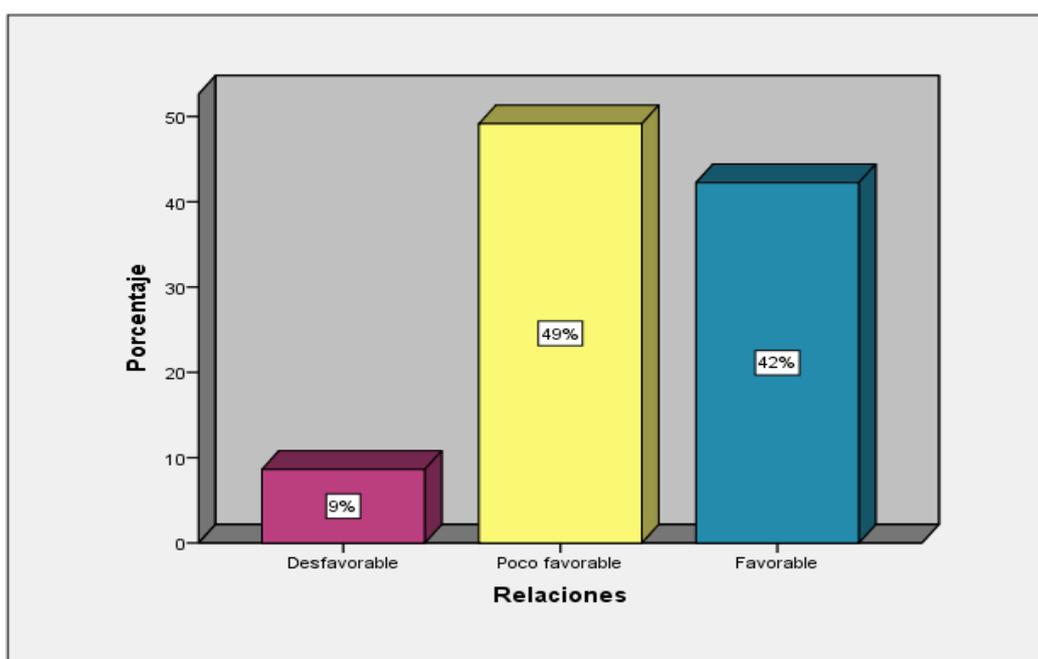


Figura 4. Niveles de relaciones

En la tabla 8 y figura 4, en cuanto a la dimensión relaciones según la percepción de los docentes de la institución educativa “Manuel García Cerrón” n.º 3071, el 49,1% (57) docentes manifiestan que las relaciones es poco favorable, el 42,2% (49) docentes manifiestan que la recompensa es favorable y solo 8,6% (10) docentes muestran que la recompensa es desfavorable.

Descripción de la dimensión 4: Identidad

Tabla 9

Distribución de frecuencia según sus niveles de la identidad

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Desfavorable	7
	Poco favorable	34
	Favorable	75
	Total	116

Nota: Base de datos.

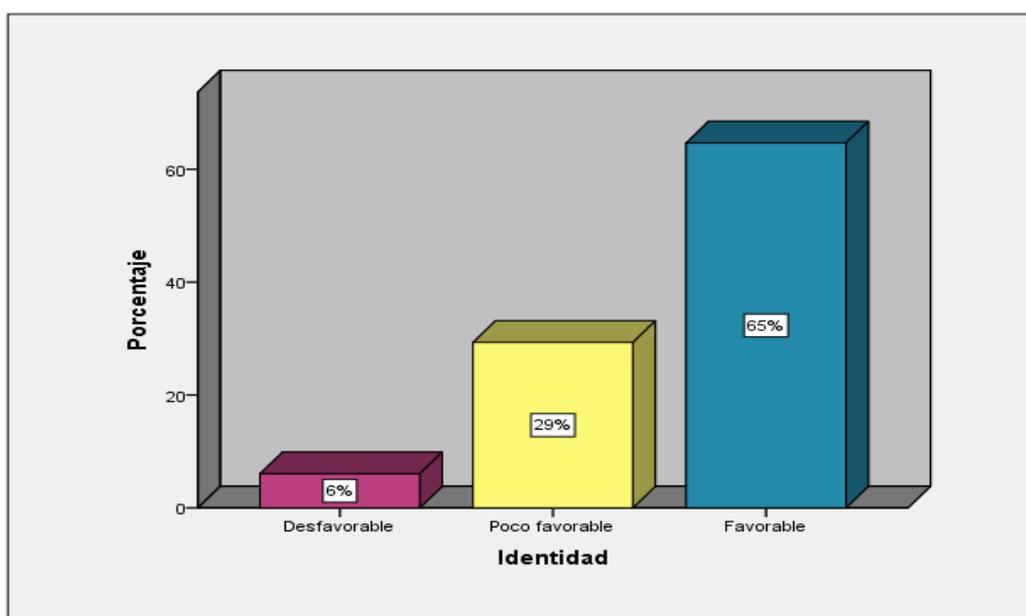


Figura 5. Niveles de identidad.

En la tabla 9 y figura 5, en cuanto a la dimensión identidad según la percepción de los docentes de la institución educativa “Manuel García Cerrón” n.º 3071, el 64,7%(75) docentes manifiestan que la identidad es favorable, el 29,3%(34) docentes manifiestan que la identidad es poco favorable y solo 6%(7) docentes muestran que la recompensa es desfavorable.

Discusión

En el presente estudio se ha realizado el análisis estadístico de carácter descriptivo sobre la variable clima organizacional, en donde se eligió como muestra a toda la población conformada por 116 docentes del nivel primaria y secundaria de la institución educativa n.º 3071 “Manuel García Cerrón” Puente Piedra, 2016.

En primer orden, el análisis e interpretación de los datos se llevó a cabo con el propósito de especificar propiedades, características y rasgos importantes de la variable Clima organizacional desde la perspectiva docente en la institución mencionada.

Luego de haber procesado los datos se observa en la tabla 5, que el 47.0% de los docentes encuestados perciben un clima organizacional favorable el 45.0% docentes perciben un nivel de clima organizacional poco favorable y el 9.0% docentes perciben un nivel de clima organizacional desfavorable. Por lo tanto, se confirma el objetivo general del estudio. Los resultados de los datos de la muestra (según la percepción de los docentes), a diferencia en la investigación realizada por Crespín (2012) con el objetivo de determinar cómo es el clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región Callao. La muestra la constituyeron 52 docentes. Se aplicó el cuestionario de Clima organizacional para docentes (Chaparro y Vega, 2007) adaptada (Crespín, 2012), donde los resultados muestran que el 73.1% de los docentes perciben que el clima organizacional es de nivel medio, mientras el 7,7% de los docentes tiene un nivel bajo, el nivel alto fue alcanzado por el 19.2%. Los datos muestran que no existe una buena afiliación por parte de los docentes sobre el clima organizacional en sus

instituciones, lo cual esto impide un buen desempeño laboral, siendo esto una parte fundamental en una empresa y mucho más aún si hablamos de una institución educativa.

Sobre el primer objetivo específico: Describir el nivel de estructura desde la perspectiva de los docentes que existe en la institución educativa n.º 3071 “Manuel García Cerrón” de Puente Piedra, tenemos que el 47.0% de los profesores encuestados perciben un nivel favorable referente a la dimensión estructura, esto indica que existe poca dificultad en el cumplimiento de las normas, reglamentos y los procesos documentarios establecidos por la institución educativa, al respecto en la investigación realizada por Rodríguez y Ruiz (2006) cuyo objetivo fue la medición del clima organizacional que prevalecía en la institución y cada uno de sus factores (autonomía, desempeño, estructura, apoyo, relaciones interpersonales, normatividad y trabajo en equipo) en la escuela secundaria “Experimental” de la ciudad de Xalapa, Veracruz, donde concluye que en el factor estructura según el personal docente se observa un nivel óptimo, representando un 79%, esto permite valorar que los docentes perciben una estructura organizacional en la institución educativa. Es decir la mayoría de los docentes 58 encuestados perciben que hay un buen grado de autonomía, de iniciativa y de responsabilidades individuales.

Sobre el segundo objetivo específico: Describir el nivel de recompensa desde la perspectiva de los docentes que existe en la institución educativa n.º 3071 “Manuel García Cerrón” de Puente Piedra, tenemos que el 47.0% de los docentes encuestados perciben un nivel favorable, referida a la dimensión recompensa esto nos da entender que el reconocimiento que tiene en la institución es limitado, al respecto Guzmán (2015) realizó una investigación cuyo objetivo fue analizar la percepción del clima organizacional en los docentes de la institución educativa “Domingo Faustino Sarmiento” cuya muestra fue el total de la población conformada por 50 docentes. En cuanto a la dimensión

reconocimiento obtuvo el 56.0% un nivel medio en gran medida a que no reciben ningún tipo de incentivo ya sea económico o verbal por su trabajo realizado. En tal sentido se percibe que los docentes están desmotivados y esto no favorece al desarrollo de proyectos para el logro del aprendizaje de los alumnos.

En lo referente al tercer objetivo específico: Describir el nivel de relación desde la perspectiva de los docentes que existe en la institución educativa n.º 3071 “Manuel García Cerrón” de Puente Piedra, tenemos que el 49.0% de los docentes encuestados perciben un nivel poco favorable. Hay una similitud con Aguado (2012) que realizó una investigación para 57 docentes, cuyo objetivo identificar el nivel del clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla según la perspectiva del docente junto a sus dimensiones estructura, recompensa, relaciones e identidad. Concluyo que en la dimensión de relaciones hay un nivel regular representado el 40.4% del total de los docentes encuestados.

En lo referente al cuarto objetivo específico, se observa que el 65.0% según la perspectiva de los docentes encuestados se referimos a la dimensión identidad, esto indica que los docentes se sienten orgullosos de ser parte de la institución que forman parte de un grupo de trabajo que funciona bien, que se siente en cooperativismo de sus compañeros. Estos resultados son coherentes con los obtenidos por Aguado (2012) encontró como resultado que el 68.4 % de los docentes encuestados se encuentran en un nivel aceptable. Con esto se afirma que existe un aceptable sentimiento de pertenencia a la entidad educativa y en considerarse un miembro valioso de un equipo de trabajo.

Conclusiones

- Primera:** En cuanto a la variable clima organizacional según la perspectiva de los docentes de la institución educativa n. ° 3071 “Manuel García Cerrón”, el 47%(54) docentes manifiestan que el clima organizacional es favorable, el 45%(52) docentes manifiestan que el clima organizacional es poco favorable y solo 9%(10) docentes muestran que el clima organizacional es desfavorable.
- Segunda:** Con referencia al primer objetivo específico, describir el nivel de la dimensión estructura según la perspectiva de los docentes de la institución educativa n. ° 3071 “Manuel García Cerrón”, el 47%(54) docentes manifiestan que la dimensión estructura es favorable, el 37%(43) docentes manifiestan que la estructura es poco favorable y solo 16%(9) docentes muestran que el clima organizacional es desfavorable.
- Tercera:** En relación con el segundo objetivo específico, describir el nivel de la dimensión recompensa según la perspectiva de los profesores de la institución educativa n. ° 3071 “Manuel García Cerrón”, el 47,4%(55) docentes manifiestan que la recompensa es poco favorable, el 47%(54) docentes manifiestan que la recompensa es favorable y solo 6%(7) docentes muestran que la recompensa es desfavorable.
- Cuarta:** Con referencia al tercer objetivo específico, describir el nivel de las relaciones según la percepción de los docentes de la institución educativa n.° 3071 “Manuel García Cerrón”, el 49,1%(57) docentes manifiestan que las

relaciones es poco favorable, el 42,2%(49) docentes manifiestan que la recompensa es favorable y solo 8,6%(10) docentes muestran que la recompensa es desfavorable.

Quinta: Sobre el cuarto objetivo específico, describir el nivel de identidad según la percepción de los docentes de la institución educativa n. ° 3071 “Manuel García Cerrón”, el 64,7%(75) docentes manifiestan que la identidad es favorable, el 29,3%(34) docentes manifiestan que la identidad es poco favorable y solo 6%(7) docentes muestran que la recompensa es desfavorable.

Recomendaciones

- Primera:** Para mejorar el clima organizacional, los directivos de la institución educativa n. ° 3071 “Manuel García Cerrón”, deben considerar estos resultados con la oportunidad de persuadir a sus maestros a lograr un nivel alto de apreciación sobre el clima organizacional de su institución. El personal directivo y jerárquico debe generar condiciones laborables favorables, a fin de brindar un adecuado ambiente físico de trabajo, fortalecer las relaciones interpersonales mejorando la comunicación, cooperación, y teniendo en cuenta las opiniones, sugerencias, de los docentes para el buen desempeño de la institución.
- Segunda:** Para mejorar el nivel estructura del clima organizacional en la institución n. ° 3071 “Manuel García Cerrón”, los directivos deben poner énfasis en la definición de estructuras, tener bien definidas sus normas, reglas, funciones internas hacia el personal docente y la parte administrativa para obtener un nivel alto en la estructura del clima organizacional, ya que existen extensos procesos documentarios que no favorecen al desempeño del personal docente. Los directivos deben de ponerse de acuerdo conjuntamente antes de delegar o modificar funciones a su personal docente.
- Tercera:** En relación a recompensa. Los directivos deben motivar, revalorar constantemente el buen desempeño de sus maestros, se recomienda desarrollar una escala de estímulos laborales, más destacados incitando de esta forma la motivación por el cumplimiento de efectivo de su labor. Para generar un buen ambiente laboral de satisfacción; recordemos que los reconocimientos no siempre son económicos, existen muchas maneras de

incentivar a un profesor. La valoración, el reconocimiento público del esfuerzo realizado por un maestro, aumenta las expectativas para que otros docentes sigan el ejemplo de ese esfuerzo y dedicación a la institución.

Cuarta: Para obtener un nivel favorable en las relaciones del clima organizacional, los administrativos jerárquicos deben desarrollar talleres interactivos, de habilidades sociales comunicativas, en donde todo el plantel de la institución educativa debe participar. Crear espacios donde los directivos, administrativos y docentes compartan ideas, actividades, se trate el manejo de conflictos y estrés, buscando la cooperación en equipo, para mejorar las relaciones interpersonales y generar un ambiente mutuo de confianza. De esa manera se logrará una buena integración para el bien de la institución educativa.

Quinta: En relación a la identidad se puede decir que los docentes de la institución educativa n. ° 3071 “Manuel García Cerrón”, tiene un nivel favorable, los docentes se sienten identificados con la institución. Tener este sentimiento de identidad fortalece la productividad en la institución se obtienen óptimos resultados laborales esto se da cuando los docentes se sienten comprometidos. Los directivos deben de reconocer este gesto a pesar de existir algunos problemas en la institución. Reconocer este sentimiento fomenta nuevas ideas, nuevas mejoras en las actividades realizadas por parte de los docentes hacia la institución como también en el aprendizaje de los estudiantes.

Referencias

- Alcalá, E. (2011). El clima organizacional en una institución pública de educación superior (Tesis de licenciatura). Recuperada de:
http://www.unpa.edu.mx/tesis_Tux/tesis_digitales/tesis%20finalmonserrat.pdf
- Aguado, J. (2012). El clima organizacional en una institución educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes (Tesis de maestría). Recuperada de:
http://repositorio.usil.edu.pe/wpcontent/uploads/2014/07/2010_Aguado_Clima-organizacional-de-una-instituci%C3%B3n-educativa-de-Ventanilla-seg%C3%BA-la-perspectiva-de-los-docentes.pdf
- Carrasco S. (2013) Metodología de la investigación científica, Lima, Perú: San Marcos.
- Casassus, J. (2010). Problemas de la gestión educativa en América Latina o la tensión entre los paradigmas de tipo A y B. UNESCO Recuperado de
<http://www.lie.upn.mx/docs/Especialización/Gestión/Lec2%20.pdf>
- Cervantes A, Peña, E., y Barragán L. (2014). Las percepciones del clima organizacional y la formación integral de los estudiantes de la licenciatura en gestión y desarrollo de empresas sociales. Recuperado de:
<http://fca.uach.mx/apcam/2014/04/04/Ponencia%2065-UAQ.pdf>
- Chaparro, D., y Vega, L. (2007). El clima organizacional y la Reforma Académica 2003 en el Conaleo Querétaro (Tesis de maestría). Facultad de Ciencias Sociales. México

Recuperada de:<http://bibdigital.flacso.edu.mx:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/827/ChaparroD.pdf?sequence=1>

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

Crespín Meza A. (2012). *Clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola.

Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2012_Cresp%ADn_Clima-organizacional-seg%BAAn-la-percepci%B3n-de-los-docentes-de-una-instituci%B3n-educativa-de-la-Regi%B3n-Callao.pdf

Debra, N. L., y Campell, Q. J. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México. (3.a ed.).

García, M., y Ibarra, L. (2012). *Diagnóstico de clima organizacional del Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato*. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/indice.htm>

Goncalves, A. (2002). *Dimensiones del clima organizacional*.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010), *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

Juárez Adauta, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. Revista Médica del IMSS, 50(3), 307-314.

Lamoyi, C. (2007). Clima Organizacional en las Escuelas Secundarias Técnicas y Generales del Estado de Tabasco. (Tesis de licenciatura). Recuperado de: <http://fca.uaq.mx/files/investigacion/doctorado/tesis/LamoyiBocanegraClaraLuz.Pdf>.

Litwin, G. H. y Stinger, R. A. (1998). Organizational Climate. Simon & Schuster, N. Y. , Maier, Norman R. F.

Noriega Bravo (2010, 04 Setiembre) Otra aproximación al estudio del clima organizacional Especialista de 2 o. Grado en Epidemiología. Revista Infodir. Recuperado en 28 de mayo, de <http://bvs.sld.cu/revistas/infd/n909/infd040910.htm>

Pintado Pasapera (2014). Comportamiento organizacional: Gerenciación y liderazgo conductivo del talento humano. Perú. (4^a. ed.).

Robbins, Stephen. (2004). Comportamiento Organizacional. México (10.^a ed.). Prentice Hal. Pearson educación.

Rodríguez, D (2004). Diagnóstico Organizacional. Chile. (6.^a ed.). Ediciones Universidad Católica de Chile.

Rodríguez, A., Retamal, M., Lizana, J. y Cornejo, F. (2011). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena. *Salud y Sociedad*,

Segredo Pérez (2011). La gestión universitaria y el clima organizacional. *Escuela Nacional de Salud Pública. Cuba. Artículo de revisión. Recuperado en 15 de abril del 2016, de:*

http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412011000200013&script=sci_arttext

Tamayo y Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica México. (4.ª ed.)*. Limusa.

Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Perú. (2.ª ed.)*. San Marcos.

Yarce, J. (2011). *La empresa como un sistema humano. Colombia. (1.ª ed.)*. Universidad de Colombia.

APÉNDICE

APÉNDICE A

CONFIABILIDAD

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas la variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	42

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR00001	4,4000	,75394	20
VAR00002	3,8000	1,10501	20
VAR00003	3,5500	1,14593	20
VAR00004	4,1500	,74516	20
VAR00005	3,8000	1,05631	20
VAR00006	4,0500	1,09904	20
VAR00007	3,7500	1,06992	20
VAR00008	4,1000	,78807	20
VAR00009	3,2500	,91047	20
VAR00010	3,6000	,88258	20
VAR00011	4,3000	,73270	20
VAR00012	4,3500	,58714	20
VAR00013	2,7000	1,03110	20
VAR00014	3,4500	1,14593	20
VAR00015	3,3000	1,21828	20

VAR00016	4,2500	,71635	20
VAR00017	4,0000	,45883	20
VAR00018	3,9000	,78807	20
VAR00019	3,7500	,71635	20
VAR00020	3,9000	,78807	20
VAR00021	3,7500	1,01955	20
VAR00022	3,7000	1,08094	20
VAR00023	3,0500	1,14593	20
VAR00024	3,6500	,81273	20
VAR00025	3,5000	1,00000	20
VAR00026	3,6500	,81273	20
VAR00027	3,7000	,86450	20
VAR00028	3,8000	,76777	20
VAR00029	3,7500	,85070	20
VAR00030	3,8500	,74516	20
VAR00031	3,5000	1,05131	20
VAR00032	4,0000	,45883	20
VAR00033	3,8500	,81273	20
VAR00034	3,8000	,61559	20
VAR00035	3,5000	,82717	20
VAR00036	4,0000	,64889	20
VAR00037	4,2500	,78640	20
VAR00038	4,2500	,63867	20
VAR00039	4,3000	,65695	20
VAR00040	4,3500	,67082	20
VAR00041	4,3500	,67082	20
VAR00042	4,1500	,93330	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	156,6500	399,292	,115	,945
VAR00002	157,2500	379,461	,526	,943
VAR00003	157,5000	371,526	,690	,941
VAR00004	156,9000	388,516	,485	,943
VAR00005	157,2500	375,355	,656	,941
VAR00006	157,0000	378,000	,564	,942
VAR00007	157,3000	385,800	,389	,944
VAR00008	156,9500	386,471	,524	,943
VAR00009	157,8000	391,958	,292	,944
VAR00010	157,4500	379,629	,666	,941
VAR00011	156,7500	399,776	,102	,945
VAR00012	156,7000	391,695	,485	,943
VAR00013	158,3500	394,766	,183	,945
VAR00014	157,6000	368,779	,755	,940
VAR00015	157,7500	380,513	,448	,944
VAR00016	156,8000	399,432	,118	,945
VAR00017	157,0500	394,155	,491	,943
VAR00018	157,1500	386,345	,528	,942
VAR00019	157,3000	389,800	,460	,943
VAR00020	157,1500	382,766	,646	,942
VAR00021	157,3000	379,905	,563	,942
VAR00022	157,3500	385,397	,395	,944
VAR00023	158,0000	378,211	,534	,943
VAR00024	157,4000	385,095	,550	,942
VAR00025	157,5500	367,839	,899	,939

VAR00026	157,4000	377,516	,796	,941
VAR00027	157,3500	384,239	,541	,942
VAR00028	157,2500	379,776	,767	,941
VAR00029	157,3000	378,116	,740	,941
VAR00030	157,2000	389,537	,449	,943
VAR00031	157,5500	371,103	,768	,940
VAR00032	157,0500	392,682	,573	,943
VAR00033	157,2000	381,747	,658	,942
VAR00034	157,2500	391,671	,462	,943
VAR00035	157,5500	397,418	,158	,945
VAR00036	157,0500	389,524	,522	,943
VAR00037	156,8000	383,116	,636	,942
VAR00038	156,8000	387,537	,611	,942
VAR00039	156,7500	389,039	,534	,943
VAR00040	156,7000	387,905	,566	,942
VAR00041	156,7000	386,537	,619	,942
VAR00042	156,9000	376,305	,722	,941

Estadísticas de escala

Desviación estándar	N de elementos
20,08266	42

APÉNDICE B

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Nivel del clima organizacional desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa n.º 3071 “Manuel Tobías García Cerrón” Puente Piedra, 2016.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p><i>Problema General.</i></p> <p>¿Cuál es el nivel del clima Organizacional desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa n.º 3071 “Manuel Tobías García Cerrón” Puente Piedra, 2016?</p> <p><i>Problemas Específicos:</i></p> <p>Problema específico 1: ¿Cuál es el nivel de percepción de la estructura del clima organizacional desde la perspectiva de los docentes de la institución n.º 3071 “Manuel Tobías García Cerrón” Puente Piedra, 2016?</p> <p>Problema específico 2: ¿Cuál es el nivel de percepción de la recompensa del clima organizacional desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa n.º 3071 “Manuel Tobías García Cerrón” Puente Piedra, 2016?</p> <p>Problema específico 3: ¿Cuál es el nivel de percepción de relaciones del clima organizacional desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa n.º 3071 “Manuel Tobías García Cerrón” Puente Piedra, 2016?</p>	<p><i>Objetivo General</i></p> <p>Describir el nivel del clima Organizacional desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa n.º 3071 “Manuel Tobías García Cerrón” Puente Piedra, 2016?</p> <p><i>Objetivos específicos</i></p> <p>Objetivo específico 1: Describir el nivel de percepción de la estructura del clima desde la perspectiva de los docentes de la institución n.º 3071 “Manuel Tobías García Cerrón” Puente Piedra, 2016.</p> <p>Objetivo específico 2: Describir el nivel de percepción de la recompensa del clima organizacional desde la perspectiva de los docentes de la institución n.º 3071 “Manuel Tobías García Cerrón” Puente Piedra, 2016.</p> <p>Objetivo específico 3: Describir el nivel percepción de relaciones del clima organizacional desde la perspectiva de los docentes de la institución n.º 3071 “Manuel Tobías García Cerrón” Puente Piedra, 2016.</p> <p>Objetivo específico 4: Describir el nivel de percepción de la identidad del clima organizacional desde la perspectiva de los docentes de la institución n.º 3071 “Manuel Tobías García Cerrón” Puente Piedra, 2016.</p>	<p>No corresponde por ser de tipo descriptivo simple</p>	<p style="text-align: center;">DISEÑO</p> <p>No experimental transversal</p> <p style="text-align: center;">MÉTODO</p> <p>Descriptivo</p> <p style="text-align: center;">ENFOQUE</p> <p>Cuantitativa</p>	<p style="text-align: center;">POBLACIÓN</p> <p>Constituida por 116 profesores de la institución educativa n.º 3071 “Manuel Tobías García Cerrón”.</p> <p style="text-align: center;">MUESTRA.</p> <p>Es censo, el 100 % de la población, por lo tanto es el total 116 de docentes de la i.e. n.º 3071</p>	<p style="text-align: center;">TÉCNICA</p> <p>La técnica utilizada es la encuesta</p> <p style="text-align: center;">INSTRUMENTO</p> <p>El instrumento es el cuestionario</p>

Problema específico 4:

¿Cuál es el nivel de percepción de la identidad del clima organizacional desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa n.º 3071 “Manuel Tobías García Cerrón” Puente Piedra, 2016?

--	--	--	--	--

APÉNDICE C
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y rangos para las dimensiones	Niveles y rangos para la variable
<p>Nivel de Estructura Es la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites, normas, obstáculos y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desempeño de su labor. El resultado positivo o negativo, estará dado en la medida que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal y poco estructurado o jerarquizado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos de documentos. - Manejo de normas. - Información de los servicios otorgados. - Conocimiento sobre la política de la organización. - Procedimientos. 	<p>1,2, 3,4, 5,6, 7,8, 9,10,11, 12,13</p>	<p>Muy en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo = 3 De acuerdo =4</p>	<p>Favorable [50-66] Poco favorable [35-50] Desfavorable [20-35]</p>	<p>Favorable [157 – 211]</p>
<p>Nivel de Recompensa Es la percepción de los miembros sobre la adecuación de la retribución percibida por el trabajo bien hecho, es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sistema de capacitaciones. - Preocupación por el cumplimiento de los estándares de calidad. - Estímulo a los mejores desempeños. 	<p>14,15, 16,17, 18,19, 20,21</p>	<p>Muy en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo = 3 De acuerdo =4</p>	<p>Favorable [29-41] Poco favorable [18-29] Desfavorable [8-18]</p>	<p>Poco favorable [105 – 57]</p>
<p>Nivel de Relaciones es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación entre miembros. - Valores e ideales que comparten. - Cooperación y ayuda mutua. - Confianza entre el 	<p>22,23,24, 25,26,27, 28,29,30, 31,32,33, 34,35,36</p>	<p>Muy en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo = 3</p>	<p>Favorable [55-76] Poco favorable [35-55] Desfavorable [15-35]</p>	<p>Desfavorable [53 - 105]</p>

	personal.		De acuerdo =4		
<p><i>Nivel de Identidad</i> Identidad es el sentimiento de pertenecía a la organización, el cual es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso con la institución. - Implicancia y pertenencia. - Satisfacción por la labor realizada. 	<p>37,38,</p> <p>39,40,</p> <p>41,42.</p>	<p>Muy en desacuerdo = 1</p> <p>En desacuerdo = 2</p> <p>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo = 3</p> <p>De acuerdo =4</p>	<p>Favorable [23-31]</p> <p>Poco favorable [16-23]</p> <p>Desfavorable [10-16]</p>	

APÉNDICE D



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1. ESTRUCTURA								
1	Considero que es necesario el establecimiento de reglas.	✓		✓		✓		
2	Las normas de convivencia de la institución me parecen adecuadas.	✓		✓		✓		
3	En esta institución existe orden jerárquico.	✓		✓		✓		
4	Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas.	✓		✓		✓		
5	Las normas vigentes en la institución facilitan mi desempeño.	✓		✓		✓		
6	Los procedimientos evaluativos ayudan a la realización de mis tareas.	✓		✓		✓		
7	La carpeta pedagógica es necesaria para apoyar la realización de mis tareas.	✓		✓		✓		
8	Es importante la información plasmada y recabada en la carpeta pedagógica para la institución.	✓		✓		✓		
9	La cantidad de procesos documentarios son necesarios para dar un buen servicio.	✓		✓		✓		
10	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados.	✓		✓		✓		
11	Puedo opinar en las reuniones pedagógicas para mejorar los procedimientos.	✓		✓		✓		
12	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo.	✓		✓		✓		
13	La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2. RECOMPENSA								
14	La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
15	La institución me brinda capacitación para desarrollar adecuadamente mis actividades.	✓		✓		✓		
16	En general, mis estudiantes aprovechan mis esfuerzos para que logren aprendizajes significativos.	✓		✓		✓		
17	En general mis estudiantes reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas para las clases.	✓		✓		✓		
MI JEFE INMEDIATO								
18	Muestra interés en el resultado de mi trabajo.	✓		✓		✓		
19	Reconoce mi esfuerzo en la realización de mi trabajo.	✓		✓		✓		
20	Me motiva para realizar mis tareas.	✓		✓		✓		
21	Utiliza su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias.	✓		✓		✓		



DIMENSIÓN 3. RELACIONES		SI	NO	SI	NO	SI	NO
22	En esta institución trabajamos con espíritu de equipo.	✓		✓		✓	
23	En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo.	✓		✓		✓	
24	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito.	✓		✓		✓	
25	El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución.	✓		✓		✓	
26	En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo.	✓		✓		✓	
MI JEFE INMEDIATO: (DIRECTOR(A))							
27	Tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos y personas.	✓		✓		✓	
28	Es claro en la asignación de las tareas.	✓		✓		✓	
29	Brinda seguridad para que realice mis tareas.	✓		✓		✓	
30	Brinda respaldo para apoyo en las actividades laborales.	✓		✓		✓	
31	Es imparcial al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera.	✓		✓		✓	
32	Brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones.	✓		✓		✓	
33	Toma en cuenta las diferentes ideas de los docentes.	✓		✓		✓	
34	Reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás.	✓		✓		✓	
35	Muestra agrado, afecto y respeto hacia el personal.	✓		✓		✓	
36	Mantiene una comunicación abierta con todos en la institución.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4. IDENTIDAD							
37	Me siento parte importante de esta institución.	✓		✓		✓	
38	Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo.	✓		✓		✓	
39	Considero importante mi trabajo en esta institución.	✓		✓		✓	
40	Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la institución.	✓		✓		✓	
41	Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta institución.	✓		✓		✓	
42	Disfruto trabajar en esta institución.	✓		✓		✓	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez evaluador: LÓPEZ ARELLÁN MAURO FLORENCIO

DNI: 31883085

Los Olivos, Marzo 2016



MGR. MAURO FLORENCIO LOPEZ ARELLÁN
DOCENTE UNIVERSITARIO

FIRMA DEL VALIDADOR

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

² **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1. ESTRUCTURA								
1	Considero que es necesario el establecimiento de reglas.	✓		✓		✓		
2	Las normas de convivencia de la institución me parecen adecuadas.	✓		✓		✓		
3	En esta institución existe orden jerárquico.	✓		✓		✓		
4	Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas.	✓		✓		✓		
5	Las normas vigentes en la institución facilitan mi desempeño.	✓		✓		✓		
6	Los procedimientos evaluativos ayudan a la realización de mis tareas.	✓		✓		✓		
7	La carpeta pedagógica es necesaria para apoyar la realización de mis tareas.	✓		✓		✓		
8	Es importante la información plasmada y recabada en la carpeta pedagógica para la institución.	✓		✓		✓		
9	La cantidad de procesos documentarios son necesarios para dar un buen servicio.	✓		✓		✓		
10	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados.	✓		✓		✓		
11	Puedo opinar en las reuniones pedagógicas para mejorar los procedimientos.	✓		✓		✓		
12	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo.	✓		✓		✓		
13	La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2. RECOMPENSA								
14	La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
15	La institución me brinda capacitación para desarrollar adecuadamente mis actividades.	✓		✓		✓		
16	En general, mis estudiantes aprovechan mis esfuerzos para que logren aprendizajes significativos.	✓		✓		✓		
17	En general mis estudiantes reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas para las clases.	✓		✓		✓		
MI JEFE INMEDIATO								
18	Muestra interés en el resultado de mi trabajo.	✓		✓		✓		
19	Reconoce mi esfuerzo en la realización de mi trabajo.	✓		✓		✓		
20	Me motiva para realizar mis tareas.	✓		✓		✓		
21	Utiliza su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias.	✓		✓		✓		



DIMENSIÓN 3. RELACIONES		SI	NO	SI	NO	SI	NO
22	En esta institución trabajamos con espíritu de equipo.	✓		✓		✓	
23	En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo.	✓		✓		✓	
24	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito.	✓		✓		✓	
25	El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución.	✓		✓		✓	
26	En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo.	✓		✓		✓	
MI JEFE INMEDIATO: (DIRECTOR(A))							
27	Tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos y personas.	✓		✓		✓	
28	Es claro en la asignación de las tareas.	✓		✓		✓	
29	Brinda seguridad para que realice mis tareas.	✓		✓		✓	
30	Brinda respaldo para apoyo en las actividades laborales.	✓		✓		✓	
31	Es imparcial al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera.	✓		✓		✓	
32	Brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones.	✓		✓		✓	
33	Toma en cuenta las diferentes ideas de los docentes.	✓		✓		✓	
34	Reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás.	✓		✓		✓	
35	Muestra agrado, afecto y respeto hacia el personal.	✓		✓		✓	
36	Mantiene una comunicación abierta con todos en la institución.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4. IDENTIDAD							
37	Me siento parte importante de esta institución.	✓		✓		✓	
38	Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo.	✓		✓		✓	
39	Considero importante mi trabajo en esta institución.	✓		✓		✓	
40	Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la institución.	✓		✓		✓	
41	Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta institución.	✓		✓		✓	
42	Disfruto trabajar en esta institución.	✓		✓		✓	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez evaluador: CHUCHÓN DE LA CRUZ MERCEDES MARUJA

DNI: 09404404

Los Olivos, Marzo 2016



Mercedes Maruja Chuchón de la Cruz
MAGISTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN
DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA
FIRMA DEL VALIDADOR

- ¹ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 - ² **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.
 - ³ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1. ESTRUCTURA								
1	Considero que es necesario el establecimiento de reglas.	✓		✓		✓		
2	Las normas de convivencia de la institución me parecen adecuadas.	✓		✓		✓		
3	En esta institución existe orden jerárquico.	✓		✓		✓		
4	Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas.	✓		✓		✓		
5	Las normas vigentes en la institución facilitan mi desempeño.	✓		✓		✓		
6	Los procedimientos evaluativos ayudan a la realización de mis tareas.	✓		✓		✓		
7	La carpeta pedagógica es necesaria para apoyar la realización de mis tareas.	✓		✓		✓		
8	Es importante la información plasmada y recabada en la carpeta pedagógica para la institución.	✓		✓		✓		
9	La cantidad de procesos documentarios son necesarios para dar un buen servicio.	✓		✓		✓		
10	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados.	✓		✓		✓		
11	Puedo opinar en las reuniones pedagógicas para mejorar los procedimientos.	✓		✓		✓		
12	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo.	✓		✓		✓		
13	La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2. RECOMPENSA								
14	La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
15	La institución me brinda capacitación para desarrollar adecuadamente mis actividades.	✓		✓		✓		
16	En general, mis estudiantes aprovechan mis esfuerzos para que logren aprendizajes significativos.	✓		✓		✓		
17	En general mis estudiantes reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas para las clases.	✓		✓		✓		
MI JEFE INMEDIATO								
18	Muestra interés en el resultado de mi trabajo.	✓		✓		✓		
19	Reconoce mi esfuerzo en la realización de mi trabajo.	✓		✓		✓		
20	Me motiva para realizar mis tareas.	✓		✓		✓		
21	Utiliza su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias.	✓		✓		✓		



DIMENSIÓN 3. RELACIONES		SI	NO	SI	NO	SI	NO
22	En esta institución trabajamos con espíritu de equipo.	✓		✓		✓	
23	En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo.	✓		✓		✓	
24	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito.	✓		✓		✓	
25	El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución.	✓		✓		✓	
26	En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo.	✓		✓		✓	
MI JEFE INMEDIATO: (DIRECTOR(A))							
27	Tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos y personas.	✓		✓		✓	
28	Es claro en la asignación de las tareas.	✓		✓		✓	
29	Brinda seguridad para que realice mis tareas.	✓		✓		✓	
30	Brinda respaldo para apoyo en las actividades laborales.	✓		✓		✓	
31	Es imparcial al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera.	✓		✓		✓	
32	Brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones.	✓		✓		✓	
33	Toma en cuenta las diferentes ideas de los docentes.	✓		✓		✓	
34	Reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás.	✓		✓		✓	
35	Muestra agrado, afecto y respeto hacia el personal.	✓		✓		✓	
36	Mantiene una comunicación abierta con todos en la institución.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4. IDENTIDAD							
37	Me siento parte importante de esta institución.	✓		✓		✓	
38	Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo.	✓		✓		✓	
39	Considero importante mi trabajo en esta institución.	✓		✓		✓	
40	Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la institución.	✓		✓		✓	
41	Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta institución.	✓		✓		✓	
42	Disfruto trabajar en esta institución.	✓		✓		✓	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez evaluador: CÓNDOR ORTIZ, Celia Edith

DNI: 09635533

Los Olivos, Marzo 2016


Celia Edith Córdor Ortiz
MAGISTER EN EDUCACION CON MENCIÓN
DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA
FIRMA DEL VALIDADOR

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

² **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

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

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

APÉNDICE E

INSTRUMENTOS

“Cuestionario de clima organizacional para docentes”

CLIMA ORGANIZACIONAL PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA n.º 3071 MANUEL TOBÍAS GARCÍA CERRÓN

PRESENTACIÓN

Este cuestionario tiene como objetivo principal obtener información que apoye en la evaluación del clima organizacional de la institución educativa n.º 3071 “Manuel García Cerrón” de Puente Piedra. Este cuestionario es confidencial y será utilizada únicamente para dicha investigación. Se le reitera Debes ser sincero y contestar todas las preguntas, pues estos datos servirán para conocer cuál es tu apreciación sobre el ambiente laboral.

IDENTIFICACIÓN DEL ENTREVISTADO:

Edad: _____

Sexo: _____

Nivel educativo: _____

VALORES				
1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

Dimensión 1: Estructura

Nº	Pregunta	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	Considero que es necesario el establecimiento de reglas.					
2	Las normas de convivencia de la institución me parecen adecuadas.					
3	En esta institución existe orden jerárquico.					
4	Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas.					

5	Las normas vigentes en la institución facilitan mi desempeño.					
6	Los procedimientos evaluativos ayudan a la realización de mis tareas.					
7	La carpeta pedagógica es necesaria para apoyar la realización de mis tareas.					
8	Es importante la información plasmada y recabada en la carpeta pedagógica para la institución.					
9	La cantidad de procesos documentarios son necesarios para dar un buen servicio.					
10	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados.					
11	Puedo opinar en las reuniones pedagógicas para mejorar los procedimientos.					
12	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo.					
13	La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo.					

Dimensión 2: Recompensa

	Preguntas	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
14	La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional					
15	La institución me brinda capacitación para desarrollar adecuadamente mis actividades.					
16	En general, mis estudiantes aprovechan mis esfuerzos para que logren aprendizajes significativos.					

	Preguntas	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
22	En esta institución trabajamos con espíritu de equipo.					
23	En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo.					
24	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito.					

25	El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución.					
26	En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo.					

MI JEFE INMEDIATO: (Director(a))

27	Tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos y					
28	Es claro en la asignación de las tareas.					
29	Brinda seguridad para que realice mis tareas.					
30	Brinda respaldo para apoyo en las actividades laborales.					
31	Es imparcial al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera.					
32	Brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones.					
33	Toma en cuenta las diferentes ideas de					
34	Reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás.					
35	Muestra agrado, afecto y respeto hacia el personal.					
36	Mantiene una comunicación abierta con todos en la institución.					

Dimensión 4: Identidad

	Pregunta	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
37	Me siento parte importante de esta institución.					
38	Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo.					
39	Considero importante mi trabajo en esta institución.					
40	Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la institución.					
41	Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta institución.					
42	Disfruto trabajar en esta institución.					

APÉNDICE F

Resultados de la prueba piloto

N° profesores	Género	D1									D2					D3									D4																							
		Sexo	Edad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20					
1	M	36	4	3	2	3	2	1	3	3	4	2	4	4	2	1	1	4	4	3	3	2	1	2	1	3	1	2	2	2	1	2	1	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	3				
2	M	29	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	2	4	3	5	5	5	5				
3	M	58	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4				
4	F	39	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5				
5	M	48	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	2	2	4	4	5	4	4	5	4	2	5	4	5	2	5	4	4	5	4	4	2	2	4	4	4	4	5	4	4				
6	M	37	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4				
7	F	42	2	4	3	4	4	5	3	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5			
8	F	55	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5			
9	F	42	5	1	2	4	2	4	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	1	1	3	2	2	5	4	3	5	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3			
10	F	33	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5			
11	F	44	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
12	F	36	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3		
13	F	37	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5		
14	M	42	5	2	4	4	2	4	2	4	3	3	4	4	2	2	3	4	4	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5		
15	M	46	4	4	2	5	4	4	2	4	2	2	5	4	2	2	2	4	3	4	2	2	2	4	2	3	2	2	2	3	4	2	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2		
16	F	43	4	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
17	M	47	4	5	4	3	4	5	4	5	2	3	2	4	3	4	2	5	4	4	3	5	4	3	2	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5
18	M	38	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4			
19	F	45	4	3	2	4	5	5	4	4	2	4	4	4	2	4	2	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
20	F	37	4	5	4	5	4	5	2	4	2	2	5	4	5	4	2	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	

APÉNDICE G

Resultados

INSTRUMENTO: Cuestionario de clima organizacional para docentes

Escala:

		1. Muy en desacuerdo	2.- En desacuerdo		3.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		4.- De acuerdo		5.- Muy en desacuerdo																																					
N° profesores	Género		D1						D2						D3						D4																									
	Sexo	Edad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4					
1	F	41	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	2	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4			
2	F	48	5	4	1	5	4	4	5	5	1	4	5	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5			
3	F	30	5	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1		
4	M	60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	F	50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4		
6	M	48	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
7	F	42	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4		
8	M	60	4	4	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	4	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	4	5	1	3	1	1	1		
9	M	54	4	4	5	5	2	4	4	4	2	4	4	1	1	3	4	4	4	4	3	5	2	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5			
10	F	40	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	2	3	3	2	4	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	3	4	3	4	3		
11	F	45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	F	58	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
13	F	54	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	
14	F	48	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	5	5	2	3	3	5	5	5	5	5	5	4	2	1	1	3	4	3	3	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	
15	M	42	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	3	4	3	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
16	F	50	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	5	5	2	1	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	5	4	4	4	3		
17	F	35	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	2	4	2	4	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	M	42	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
19	M	55	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
20	F	40	4	5	4	4	4	5	4	4	2	4	5	5	4	2	3	4	5	3	2	3	3	4	4	4	2	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	F	46	1	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	2	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	2	2	1	1	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
22	F	43	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4		
23	F	53	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	3	1	1	1	3	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	2	3	2	4	4	
24	M	41	4	3	4	4	3	4	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	F	58	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
26	M	47	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	
27	F	52	3	2	2	2	3	3	3	1	2	3	1	3	2	1	2	1	3	2	3	3	3	3	1	2	1	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
28	M	47	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2
29	M	58	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	M	56	2	2	3	3	2	3	3	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2
31	M	54	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	3	2	1	1	2	2	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2
32	F	53	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2

APÉNDICE H

CONSTANCIA DE CORRECCIÓN DE ESTILO

Jefatura del Programa de Complementación Académica Magisterial
Universidad César Vallejo Lima Norte

Dejo constancia de haber realizado la revisión y corrección de estilo de la Tesina denominada **Clima organizacional desde la perspectiva de los docentes de la Institución Educativa N.º 3071 “Manuel Tobías García Cerrón” Puente Piedra, 2016**, presentada por el/la autor(a) **Abigail Silvia Martel Atencia** para optar la Licenciatura en Educación.

En el proceso de corrección de la tesina se consideró los siguientes criterios:

1. La ortografía
2. La coherencia y cohesión del texto
3. La norma internacional APA

Lima, 9 de junio de 2016


Lic. DANIEL PACHAS VÉLEZ 

Docente de Lenguaje y Literatura
DNI: 40473749

APÉNDICE I



UGEL N° 04

Institución Educativa Nacional 3071 "MANUEL TOBIÁS GARCÍA CERRÓN"

JR. 9 DE Junio CDRA. 4 S/N- Puente Piedra
Teléfonos: 5486304 – 5486305
Correo electrónico: ie3071cerron@hotmail.com

"AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU"

Puente Piedra, 31 de marzo del 2016

Señorita: Abigail Silvia Martel Atencia
Estudiante del programa CAM de la Universidad Cesar Vallejo

Asunto: Respuesta referente a expediente N° 3834

Es grato dirigirme a usted, para hacerle llegar un cordial saludo a nombre de los integrantes de este plantel que honro en dirigir.

En atención a su misiva en la que solicita autorización para ingreso del plantel para aplicar una encuesta a los docentes de esta institución referido a su proyecto de investigación Clima organizacional. Mi despacho autoriza la aplicación para concretar con su trabajo de investigación.

Cualquier solicitud de apoyo y/o sugerencia de su parte no dude en hacérmela llegar para el tratamiento respectivo, sin otro particular hago propicia la oportunidad para manifestarle las consideraciones de mi especial estima.

Atentamente

Mgtr. CARLOS NEGRETE CÓRDOVA

Director de la I.E. N° 3071