



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima Organizacional en dos Instituciones Educativas de la
UGEL 02, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Carmen Alicia Quiroz Prado

ASESORA:

Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ

2019



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **CARMEN ALICIA QUIROZ PRADO**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:


CLIMA ORGANIZACIONAL DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UGEL 02, 2018

Fecha: 23 de enero de 2019

Hora: 10:15 a.m.

JURADOS:


PRESIDENTE: Dr. Luis Alberto Nuñez Lira

Firma: 

SECRETARIO: Mg. Pedro Felix Novoa Castillo

Firma: 

VOCAL: Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por mayoría
.....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A mis padres, Julio y María, quien con su esfuerzo, dedicación y constancia me han dado ejemplo que la lucha incansable es lo único que puede ayudarnos a conseguir nuestras metas.

Agradecimiento

A mi familia que ha contribuido con su apoyo incondicional para la culminación de este nuevo emprendimiento personal y profesional.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Carmen Alicia Quiroz Prado, identificado con DNI 09628342, estudiante de la Escuela de Posgrado con mención en Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, sede de Los Olivos Lima Norte; declaro el trabajo académico “Clima Organizacional en dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018”, presentada con 113 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación es de mi autoría.

Por tanto, manifiesto lo siguiente:

Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas en el presente trabajo de investigación, señalando correctamente toda la cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No se ha utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en esta investigación.

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

Soy conocedor de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

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

Lima, 19 de enero del 2019

Br. Carmen Alicia Quiroz Prado

DNI 09628342

Presentación

Respetando las exigencias formales de la Universidad César Vallejo, presento a la escuela de Posgrado el trabajo de investigación “Clima Organizacional en dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018”. Tiene como objetivo determinar el nivel organizacional de dos instituciones educativas de la UGEL 02, 2018.

La estructura del trabajo de investigación está de acuerdo al esquema sugerido por la universidad, el cual consta de siete capítulos. En el primer capítulo, se ha considerado la introducción, la realidad problemática, trabajos previos (antecedentes nacionales e internacionales), teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio y objetivos de la investigación. En el segundo capítulo contiene la metodología, el enfoque, el tipo y el diseño de investigación. Así mismo la variable, operacionalización de la variable, la población y muestra. También la técnica e instrumento de recolección de datos, validez, la confiabilidad, métodos de análisis de datos y aspectos éticos.

En el tercer capítulo se presentan los resultados descriptivos de la variable y la prueba de hipótesis. En el cuarto capítulo se considera la discusión de los resultados. En el quinto capítulo se encuentran las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el capítulo séptimo las referencias y finalmente los anexos.

Los resultados evidenciaron que de 111 docentes encuestados, el 54.1 % manifestaron que el clima organizacional es inadecuado, mientras el 45 % manifestaron que es poco adecuado y el 0.9% manifestaron que es adecuado.

Señores integrantes del jurado espero que esta investigación sea tomada en cuenta para su evaluación y aprobación.

Índice

	Pag.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	18
1.2.1 Trabajos previos internacionales	18
1.2.2 Trabajos previos nacionales	20
1.3 Teorías relacionadas al tema	22
1.3.1 Conceptualización de variable clima organizacional	22
1.3.2 Enfoques del Clima organizacional	24
1.3.3 Dimensiones de la variable clima organizacional	26
1.4 Formulación del problema	29
1.4.1 Problema general	29
1.4.2 Problema específico	29
1.5 Justificación de estudio	31
1.6 Objetivos	32
1.6.1 Objetivo general	32
1.6.2 Objetivos específicos	32
1.7 Hipótesis	33
1.7.1 Hipótesis general	33
1.7.2 Hipótesis específicas	33
II. Método	35
2.1 Diseño de investigación	36

2.2 Variables, operacionalización de las variables	37
Definición conceptual	37
Definición operacional	37
2.3 Población y muestra	39
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	40
2.4.1 Técnica	40
2.4.2 Instrumento	40
2.4.3 Validación	41
2.4.4 Confiabilidad	41
2.5 Método de análisis de datos	43
2.6 Aspectos éticos	43
III. Resultados	44
3.1 Resultados descriptivos	45
3.2 Análisis de contingencia o comparativo	56
3.3 Prueba de hipótesis	66
IV. Discusión	76
V. Conclusiones	80
VI. Recomendaciones	84
VII. Referencias	87
Anexos	90
Anexo 1. Artículo científico	91
Anexo 2. Matriz de consistencia	93
Anexo 3. Cuestionario	98
Anexo 4. Validez del instrumento	102
Anexo 5. Base de datos (Excel)	106
Anexo 6. Autorizaciones	110

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Definiciones de clima organizacional planteadas por autores extranjeros	24
Tabla 2. Operacionalización de la variable	39
Tabla 3. Especificación sobre la Población	40
Tabla 4. Calificación del instrumento de la validez de contenido a través de juicio de expertos	41
Tabla 5. Niveles de confiabilidad	42
Tabla 6. Confiabilidad de la variable Clima organizacional	42
Tabla 7. Niveles y rangos de las dimensiones Clima organizacional	43
Tabla 8. Análisis descriptivo de la variable: Clima organizacional	45
Tabla 9. Análisis descriptivo de la dimensión estructura	46
Tabla 10. Análisis descriptivo de la dimensión responsabilidad	47
Tabla 11. Análisis descriptivo de la dimensión recompensa	48
Tabla 12. Análisis descriptivo de la dimensión desafío	49
Tabla 13. Análisis descriptivo de la dimensión relaciones	50
Tabla 14. Análisis descriptivo de la dimensión cooperación	51
Tabla 15. Análisis descriptivo de la dimensión estándares	52
Tabla 16. Análisis descriptivo de la dimensión conflicto	53
Tabla 17. Análisis descriptivo de la dimensión identidad	54
Tabla 18. Análisis descriptivo por institución educativa	55
Tabla 19. Análisis descriptivo comparativo del clima organizacional con Institución educativa	56
Tabla 20. Análisis descriptivo comparativo de la dimensión estructura con institución educativa	57
Tabla 21. Análisis descriptivo comparativo de la dimensión responsabilidad con institución educativa	58
Tabla 22. Análisis descriptivo comparativo de la dimensión recompensa con institución educativa	59
Tabla 23. Análisis descriptivo comparativo de la dimensión desafío con institución educativa	60

Tabla 24. Análisis descriptivo comparativo de la dimensión relaciones con institución educativa	61
Tabla 25. Análisis descriptivo comparativo de la dimensión cooperación con institución educativa	62
Tabla 26. Análisis descriptivo comparativo de la dimensión estándares con institución educativa	63
Tabla 27. Análisis descriptivo comparativo de la dimensión conflicto con institución educativa	64
Tabla 28. Análisis descriptivo comparativo de la dimensión identidad con institución educativa	65
Tabla 29. Contrastación de hipótesis general, según ambas instituciones	66
Tabla 30. Contrastación de hipótesis específica 1	67
Tabla 31. Contrastación de hipótesis específica 2	68
Tabla 32. Contrastación de hipótesis específica 3	69
Tabla 33. Contrastación de hipótesis específica 4	70
Tabla 34. Contrastación de hipótesis específica 5	71
Tabla 35. Contrastación de hipótesis específica 6	72
Tabla 36. Contrastación de hipótesis específica 7	73
Tabla 37. Contrastación de hipótesis específica 8	74
Tabla 38. Contrastación de hipótesis específica 9	75

Índice de figura

	Pág.
Figura 1. Enfoque Estructuralista Forehand y Gilmer (1964)	27
Figura 2. Enfoque Subjetivo Halpin y Croft (1963)	28
Figura 3. Enfoque Integrado Litwin y Stringer (1993)	28
Figura 4. Niveles del clima organizacional	48
Figura 5. Niveles de la dimensión: Estructura	49
Figura 6. Niveles de la dimensión: Responsabilidad	50
Figura 7. Niveles de la dimensión: Recompensa	51
Figura 8. Niveles de la dimensión: Desafío	52
Figura 9. Niveles de la dimensión: Relaciones	53
Figura 10. Niveles de la dimensión: Cooperación	54
Figura 11. Niveles de la dimensión: Estándares	55
Figura 12. Niveles de la dimensión: Conflicto	56
Figura 13. Niveles de la dimensión: Identidad	57
Figura 14. Distribución por institución educativa	58
Figura 15. Niveles del clima organizacional por institución educativa	61
Figura 16. Niveles de la dimensión estructura por institución educativa	64
Figura 17. Niveles de la dimensión responsabilidad por institución educativa	67
Figura 18. Niveles de la dimensión recompensa por institución educativa	70
Figura 19. Niveles de la dimensión desafío por institución educativa	73
Figura 20. Niveles de la dimensión relaciones por institución educativa	76
Figura 21. Niveles de la dimensión cooperación por institución educativa	79
Figura 22. Niveles de la dimensión estándares por institución educativa	81
Figura 23. Niveles de la dimensión conflictos por institución educativa	84
Figura 24. Niveles de la dimensión identidad por institución educativa	87

Resumen

La presente investigación titulada “Clima Organizacional en dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018. El objetivo de esta investigación fue determinar el nivel del clima organizacional en dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018 desde la visión docente.

La muestra estuvo conformada por 111 docentes del nivel primario y secundario de dos instituciones educativas pertenecientes a esta RED 17. Para dar viabilidad a la evaluación se tomó en cuenta el cuestionario de Litwin y Stringer, el mismo que fue contextualizado al contexto en mención y así dar confiabilidad a nuestro instrumento, se aplicó una prueba piloto que arrojó resultados de la confiabilidad (.896). El enfoque de la investigación es cuantitativo, es un muestreo no probabilístico, el investigador ha seleccionado dónde y cómo será la muestra motivo de esta investigación.

Se concluye de acuerdo al objetivo general, se determinó el nivel del clima organizacional en dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018, de los de los 111 docentes encuestados, el 54,1% manifiestan que el Clima organizacional es inadecuado, mientras el 45% manifiestan que es poco adecuado, sólo el 0,9% manifiestan que es adecuado. En síntesis el nivel del clima organizacional en dichas instituciones es inadecuado

Palabras claves: Clima organizacional.

Abstract

This research entitled "organizational climate in two educational institutions of the UGEL 02, 2018. The objective of this research was to determine the level of the organizational climate in two educational institutions of the 02 UGEL, 2018 from teacher vision.

The sample was conformed by 111 teachers of primary and secondary level of two educational institutions belonging to this network 17. To feasibility assessment questionnaire Litwin was taken into account and Stringer, who was contextualized to the context in mention and thus giving reliability to our instrument, applied a pilot threw results reliability (. 896). The focus of the research is quantitative, is a sampling non-probability, researcher selected where and because of this investigation.

Shows will be like It is concluded according to the general objective, was determined the level of the organizational climate in two educational institutions of the UGEL 02, 2018, of the 111 teachers surveyed, 54.1% expressed that the organizational climate is inappropriate, while 45% They state that it is inadequate, only 0.9% expressed that it is appropriate. In summary the level of organizational climate in such institutions is inadequate

Key words: organizacional climate.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

Los estudios referidos al Clima Organizacional son muchos, podemos mencionar, los realizados en México que marcan singular importancia ya que estos se sitúan en mencionar que delimitar el dominio del clima organizacional en relación al desarrollo institucional se centra principalmente en la interacción que hay entre este y la satisfacción de sus empleados al realizar las tareas que le corresponde a cada uno en determinadas áreas de la institución. El estudio evidencia que como primera etapa del desarrollo de clima organizacional surge en 1930, luego en la década del sesenta es cuando se inicia el proceso de plasmar las primeras definiciones de clima organizacional, así como también del desarrollo de instrumentos de medición, además empiezan a hacerse más intenso a partir de 1970 a 1979. La segunda etapa orientada a la evolución y a desarrollo de este constructo, es la etapa de evidencia del apogeo en las indagaciones y el análisis del clima organizacional, acá evidenciamos los primeros análisis críticos sobre este concepto. Como tercera etapa mencionaremos el afianzamiento y el acuerdo, cabe resaltar que el desarrollo de esta etapa se produce entre los años 1980 y 1989.

Actualmente en cuanto a la organización de las Instituciones el clima organizacional alcanzado vital importancia puesto que es un tema de relevancia que lleva a las instituciones no solo al logro de objetivos institucionales sino también al éxito sin precedente. Méndez (2006) sobre el Clima organizacional: sostuvo que de la forma como el sujeto perciba el ambiente de trabajo, de la forma como llegue a interactuar con los demás miembros de la institución, de cómo entienda la estructura organizacional que es expresada a través diversas variables, que determinaran su opinión, su apreciación, el nivel de integración y la participación que demuestre en la organización, concluyendo en cómo será su conducta, agrado y grado de eficacia en el empleo (p108). En relación a esta determinación conceptual propuesta por este autor podemos plasmar que el logro de los objetivos del clima organizacional está en razón a la satisfacción que sienten sus trabajadores al realizar las tareas designadas. Además, podemos mencionar que la dimensión cooperación es las que el autor pone énfasis, constituyéndose en un elemento importante, donde los integrantes de las instituciones logran los objetivos propuestos al coordinar las actividades a realizar tomando en cuenta los procesos

principales para tal fin. También podemos mencionar las relaciones, dimensión de importancia para el logro de objetivos que permite la integración de los miembros resaltando en todo momento la positividad para la ejecución de tareas.

Chiavenato (2004) manifestó que: Hablar de clima organizacional es referirse a la existencia de un entorno interno existente entre los integrantes de una organización, adherido al nivel de motivación del personal, además de señalar las propiedades del área donde se desarrollará el trabajo; es así, aquellos aspectos que desencadenan diversos tipos de motivación entre sus integrantes (p.261). El ambiente de las instituciones donde se desenvuelve el factor humano que lo compone es muy importante para alcanzar la realización de las actividades con gran satisfacción según lo dice Chiavenato al hablar de clima organizacional como ya hemos visto en la apreciación anterior. Méndez (2006) sostuvo que la sociología es una ciencia que está ligada al clima organizacional, el desarrollo y la intervención del hombre en relación a otras personas está bien especificada en las relaciones que el hombre desarrolla con sus pares, sobre todo cuando se interrelaciona en razón de las actividades que desarrolla dentro de su centro laboral como parte importante de la sociedad. Para hacer una buena administración en la escuela con respeto a la relación que debe existir entre todos los estudiantes, corresponde a los grupos de trabajo que demuestren un marcado sello de líder, permitiendo dinamizar, apoyar y animarse a conocer la forma de desarrollarse, colaborando para edificar la capacidad interna de nuestra mejora.

La Ley de Reforma magisterial implementada por el ministerio de educación (LRM-MINEDU, 2012) estipula en sus lineamientos que los docentes de las instituciones educativas del estado realizan sus labores teniendo en cuenta el reglamento de la presente Ley, donde menciona el papel integrador, motivador, reflexivo que cada docente realiza en el desarrollo de labor educativa. Constituye un convenio de tipo técnico-social que se realiza entre el Estado y todos los miembros de la comunidad educativa, basados en competencias que se proveen sean subyugadas paulatinamente en el transcurrir en su vida, con la finalidad de obtener los aprendizajes requerido. Lo que hoy en día buscan las instituciones escolares es que se establezcan políticas con eficiencia, suficiencia, desarrollo de valores, ser integrales, etc., en fin, una gama de atributos que permitan a la

institución dar un servicio de calidad. Construir un clima adecuado de interacción positivo entre todos los miembros de las comunidades educativas de las instituciones hace que las mismas puedan ser exitosas, pudiendo resolver los problemas que se suscitan de la mejor forma, con la integración de la comunidad educativa en general. Como parte de la misión y visión del maestro peruano, está el desarrollo efectivo y oportuno de las tareas que servirán para alcanzar el máximo de competencias, capacidades y desempeños, necesarios para establecer los aprendizajes deseados previstos para cada edad de nuestra población estudiantil.

En las Instituciones Educativas de la UGEL 02, en cuanto al clima organizacional se ha observado que los docentes no conocen claramente la normativa y disposiciones del MINEDU, los planes elaborados para la ejecución actividades en el año no son tomados en cuenta íntegramente, en cuanto a la responsabilidad cuando se cometen errores no toman la iniciativa para su pronta solución.

En cuanto a la organización de las actividades en el año no se llegan a concretar los planes de trabajo puesto que se presentan dificultades que los docentes encargados de los mismos carecen de habilidad para resolver las dificultades que se presentan, puesto que no tienen muy en claro la normativa de trabajo que rige a la institución. Respecto a las decisiones individuales de los docentes, a la autonomía para realizar las planificaciones y el desarrollo laboral, se observa que los docentes carecen de iniciativa para alcanzar la culminación de las tareas deviniendo en excusas por la labor no concretada. La ausencia de un régimen de recompensas y la presencia de las críticas continuas a la labor realizada en contraposición a los incentivos hacen que se evidencie inquietud por parte de los docentes durante el desempeño de su labor.

En estas instituciones se percibe en los docentes que no están motivados para realizar tareas novedosas, algunos docentes no se arriesgan a proponer proyectos motivadores puesto que no deciden asumir riesgos al tomar decisiones importantes. Podemos advertir que no es usual observar una atmósfera amistosa, se percibe tensión en el desempeño de laboral, al igual que las relaciones entre todos los miembros de la comunidad educativa. Existe ausencia en cuanto a confiar verdaderamente uno en el otro, en cómo se sienten las personas y en contar con

los miembros de la comunidad educativa cuando se requiere su intervención para la solución de alguna eventualidad.

Los estándares establecidos en estas instituciones con respecto al desempeño laboral, a realizar bien los trabajos, a la presión para ser mejores en nuestro desempeño en general y en ver si los trabajadores están contentos al desempeñar su labor, se observa que no es notorio, por el contrario, existe presión en el desarrollo de la labor. La mejor forma de causar una buena impresión en esta institución es evitar las discusiones, decir lo que pensamos puede causar desacuerdos y discrepancia, mantener diferentes puntos de vista evidencia incomodidad entre los miembros de la comunidad educativa. Finalmente podemos establecer que no siempre los docentes actúan con iniciativa para la resolución de problemas, no se sienten parte de un equipo que hace bien las cosas o no se ha identificado plenamente con las instituciones.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Trabajos previos Internacionales

De la revisión de diferentes estudios de investigación, materia bibliográfica variado se ha podido obtener información referente al clima organizacional motivo de nuestra investigación.

Luengo (2013) con su investigación titulada *Clima Organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación Inicial*, para optar el grado de maestría en la Universidad del Zulia, sostuvo que el propósito del estudio fue analizar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de docentes de educación inicial. Es una investigación de tipo descriptiva, donde se procura obtener la información referente a las variables motivo del estudio, se utilizó un diseño no experimental transversal de campo, es decir se realizó la descripción en una población definida y además de ello porque se acudió al centro de educación para recabar la información. Se concluye de este estudio que los centros de educación inicial del estado de Lara tienen un clima organizacional autoritario, percibiendo por parte de los docentes mucha desconfianza al realizar su labor, por lo tanto, se muestra desinterés en la toma de decisiones.

Calvo (2014) sostiene con su investigación: *Estrategia de Gestión Educativa para Fortalecer el Clima Organizacional de la comunidad de docentes y administrativos, del “Colegio Instituto Bogotá” de Berna* que debe reconocerse el interés de plasmar estrategias y procesos que contribuyan a un óptimo clima organizacional con el propósito de que “Colegio Instituto Bogotá” integrada por docentes y administrativos estén más identificados y contentos con su trabajo a realizar las tareas propuestas. En vista que la Institución Educativa “Colegio Instituto Bogotá” evidencia una serie de obstáculos comunicativos, participativos y de liderazgo, es que se hace esta investigación para poder contribuirá resarcir estas dificultades. Para medir el grado de clima organizacional de este estudio fue utilizado el IMCOC, instrumento utilizado por muchas investigaciones creado por Méndez en 1980, conformado por 47 preguntas divididas en 7 variables. Se pudo concluir que las relaciones interpersonales son muy importantes además de la motivación y la comunicación.

Contreras y Jiménez (2016) sostienen en su tesis de investigación *Liderazgo y Clima Organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención*, para optar el grado de maestría en la Universidad del Rosario-Bogotá, se determinó que el estilo de Liderazgo poco aceptable y ha generado la ejecución de malas prácticas. En relación a los resultados hay una marcada presencia del control, por el contrario, en contraposición, la recompensa está en menor presencia en esta institución. La finalidad de este estudio es especificar como es que los directivos manifiestan su grado de liderazgo y las peculiaridades ligadas al clima organizacional en el colegio Cundinamarca de Bogotá – Colombia, valiéndose de los integrantes que conforman la comunidad educativa. Este trabajo es de tipo descriptivo, no experimental, la conclusión referente a clima organizacional, evidencio al control como más alto índice y la recompensa es el más bajo en esta institución.

Requena (2016) con su estudio *Clima Organizacional en el desempeño laboral del docente*, para optar el grado de maestría en la universidad de Carabobo, sostuvo que el propósito de su investigación fue analizar la influencia que tiene el

clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Manuel Antonio Malpica ubicado en el Municipio Naguanagua, Estado Carabobo, la investigación es de tipo descriptiva – cuantitativa, se aplicó una encuesta a la muestra que constaba de 24 docentes. De este estudio se puede concluir que el clima organizacional está orientado al autoritarismo, no tomando en cuenta la opinión de los docentes de esta institución, por tanto, el desempeño docente se ve afectado y perjudica a los estudiantes directamente.

Arenas (2017) en su investigación sobre *El Clima Organizacional para el desempeño exitoso de la Labor docente. Reto de la Función*, para optar el grado de magíster de la Universidad de Carabobo, cuyo propósito estuvo orientado a analizar los factores del Clima Organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Bolivariana “La Mitisús” municipio Cardenal Quintero del estado de Mérida. El estudio se realizó teniendo en cuenta el paradigma cuantitativo, es una investigación de tipo descriptiva, dándose especificaciones muy relevantes sobre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes. Se concluye que la dimensión Liderazgo es un factor determinante en relación al mejoramiento del clima organizacional y el desempeño docente.

1.2.2 Trabajos previos Nacionales

Según Mendoza (2012) en su investigación: *Clima Organizacional y rendimiento académico en estudiantes del tercero de secundaria en una institución educativa de Ventanilla*, para optar el grado de magister de la Universidad San Ignacio de Loyola, tuvo como propósito diagnosticar la correlación que existe entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes. El diseño de investigación es descriptiva-correlacional pues trata de demostrar la relación existente entre ambas variables. Se concluye que existe una relación significativa y moderada entre ambas variables al ser los sujetos como parte de esta investigación.

En la investigación científica sostenida por Gamarra (2014) sobre: *Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima*

Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas presentado en la Pontificia Universidad Católica del Perú para optar el grado de magister, nos muestra el análisis de las categorías que se podrían aplicar luego del establecimiento del clima organizacional en las instituciones. A través de la misma exponen sus deseos de colaborar con el estudio conductual de los miembros como son directivos, docentes y contribuir con la institución con respecto a la conducción organizacional de la institución en general, referente a la consideración de la dirección y la correcta marcha de nuestras instituciones, así como también de utilizar lo mejor posible estrategias de mejora de la gestión del clima organizacional. Es un estudio de carácter no experimental ya que se expresan tal y como se suceden los hechos. Se puede concluir que la categoría Confianza referida a los docentes y directivos es satisfactoria, es así que podíamos afirmar que las relaciones interpersonales establecen la presencia de confianza entre los individuos de la institución, debido a que se realiza una práctica permanente de valores entre los miembros de la organización, destacando el respeto y la cordialidad.

Albañil (2015) presentó su trabajo de investigación: *Clima Laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura*, para optar el grado de magister de la Universidad Nacional de Piura, un estudio del clima laboral desde la mirada educacional, aquí se plasma como se advierte la plana docente, tomemos en cuenta que en este estudio las categorías comunicación, satisfacción y participación son las más importantes. El propósito que se persigue es describir el clima existente en esta institución. Se empleará una metodología descriptiva, donde se tratará de demostrar si las variables están relacionadas, porque se pretende calcular la variable para luego describirla como sea posible requerirla. Se pudo concluir que el clima en esta institución está reflejado en un grado de regular a muy bajo por parte de la comunidad educativa y en relación al cuerpo directivo y los docentes van de regular a bajo. En relación al personal administrativo y de servicio se define un clima muy bajo en cuanto al respeto.

Gutiérrez (2017) con el estudio: *Clima Organizacional y desempeño docente en una institución educativa pública y privada*, para optar el grado de magister en

la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, establece una marcada relación entre estas dos variables siendo este el propósito de la investigación, siendo de importancia el generar condiciones para un buen clima organizacional teniendo en cuenta la conformación interna y externa de la organización. La metodología de investigación es un enfoque cuantitativo de tipo básica, el método es descriptivo – explicativo, para ello se realizará el cálculo y el respectivo análisis las variables que fueron tomadas en cuenta para este estudio.

Según Gálvez (2017) en su investigación: *Clima Organizacional de la Institución Educativa Nuestra Señora de Montserrat, del distrito de Lima*, estudio para optar el grado de magister de la Universidad Cesar Vallejo, según la estimación de los docentes en mención, así como también su nivel alcanzado, el propósito de esta investigación es definir el clima que existe en esta institución. La metodología que se empleó de tipo básica porque se indagara más sobre la información, hace un estudio descriptivo y utilizara un diseño no experimental. Se concluye que hay un nivel de clima organizacional moderado, los docentes creen que es suficiente para satisfacer sus necesidades.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Conceptualización de Variable Clima organizacional

Cornell (1955) definió: como la combinación de apreciaciones y explicaciones que los individuos realizan en sus instituciones donde laboran o realizan algunas tareas de importancia a diferencia de otros trabajadores. Las que definen el clima organizacional son las percepciones y estas percepciones son las que caracterizan al clima.

Argyris (1957) realizó una definición de clima organizacional donde sostiene la postura de que es indispensable que en las organizaciones encontremos un ambiente interpersonal, esto es converger dos personas en un espacio y que haya seguridad, sinceridad y serenidad para poder considerar la presencia del conflicto de tal forma que se haga la identificación y se resuelva de la mejor forma.

Gellerman (1960) manifiesto que el clima organizacional está orientado a la psicología en la industria, concepto que se hacía conocido y fue introducido por primera vez en las organizaciones. En cuanto al principio teórico con continuidad se le concede al clima organizacional otras definiciones como cultura, liderazgo, calidad de vida y satisfacción laboral. La conceptualización de clima organizacional está definida por la mezcla de dos escuelas de ideas de gran importancia, de un lado la escuela de la Gestalt, y por otro lado por la escuela funcionalista. Estas dos escuelas sincronizan sus coincidencias al subrayar que las personas fijan cambios con su medio laboral siendo este complejo y dinámico organizacionalmente se establecen distintos comportamientos manteniendo una igualdad con su medio.

Brunet (1987) refirió sobre clima organizacional, que su origen se sitúa con Kurt Lewin, quien propone la definición de la “Teoría del Campo” en relación a una fórmula que se desagrega como sigue $C = F (P \times E)$. Lewin interpreta la fórmula: se debe entender la conducta del hombre como la función del individuo implicado y el entorno. Para Kurt Lewin los individuos se comportan según como ellos se desenvuelven en el ambiente, siendo primordial su apreciación para comprender y dar un concepto nuevo en la actividad laboral.

Litwin y Stringer (1968) expresa: Los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el “estilo” informal de los gerentes y otros importantes factores del medio en las actividades, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización específica. (p.60). Ellos conceptualizan al clima como una cualidad relativamente equilibrada del medio donde se desarrollan las organizaciones y donde se desenvuelven sus integrantes, cuyo comportamiento influye y puede ser explicado, medido, así como también las características de la organización. Ellos intentan dar a conocer muchos aspectos de gran importancia sobre la conducta de los individuos en las organizaciones, en términos motivacionales y de ambiente. Emplean una medición de tipo conceptual describiendo al clima organizacional tal como lo ven, en forma parcial los miembros de la organización.

Tabla 1

Definiciones de clima organizacional planteadas por autores extranjeros

Autor principal	Definiciones
Forehand y Gilmer (1964)	Menciona que el clima organizacional hace distinguir una de otra organización de acuerdo a los trabajadores que tiene y se caracteriza por las cualidades que marcan su relación y que son las que señalan a las organizaciones.
Tagiuri (1968)	Dice que es un conjunto de características particulares. Definiendo el comportamiento o conducta de los trabajadores en relación al ambiente particular de cada organización.
Campbell (1976)	Sustenta que el clima organizacional interviene en el perfil de la conducta del trabajador y que es motivo y efecto estructural y de los diferentes procedimientos que son originados en la organización
Chiavenato (1990)	De la forma como se desenvuelven y se sienten los trabajadores en una organización es como se presentará el clima organizacional, esto se verán influenciados por la tecnología, las políticas, los reglamentos, los estilos entre otros.

Nota: Definiciones por autores

1.3.2 Enfoques del Clima organizacional

Enfoque estructuralista

Este enfoque es sostenido por los estudiosos Forehand y Gilmer (1964), quienes determinaron que el clima organizacional como el conjunto de aptitudes fijas que nos dan a conocer permanentemente como es que la institución se está desarrollando, a diferencia de otra que pudiera influir en los miembros que lo conforman. Podemos definir entonces que este enfoque establece que el producto de la estructura de la organización es el clima organizacional. Este enfoque determina también que las cualidades y características que distinguen a las organizaciones son aquellas que perduran en el tiempo, se establecen como propias y se imponen en los comportamientos de las personas dentro de la institución.

Brow y Moberg (1990), sostiene que describir las cualidades del medio ambiente interno de las organizaciones, es hablar de clima organizacional y de esa forma serán tomados en cuenta por los miembros de la institución. El enfoque estructuralista no está en contra del pensamiento y de la personalidad en particular de cada miembro que a su vez influencia en la organización de la institución, sino que por ser este un carácter objetivo de cada miembro, está sujeta a la determinación estructural de la organización.

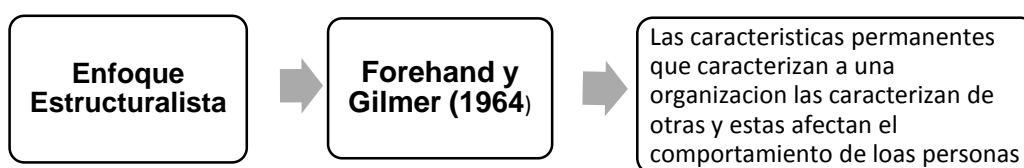


Figura 1. Enfoque Estructuralista Forehand y Gilmer (1964)

Enfoque subjetivo

Este enfoque es defendido por Halpin y Croft (1963) quienes determinan que el clima es el parecer que los trabajadores tienen del centro laboral y que defienden por ser parte de ella. Este enfoque se centra en la mirada interior que se tiene sobre las interpretaciones de los trabajadores de las organizaciones en relación a la obtención de sus necesidades y a la ejecución de sus deberes laborales. Estos investigadores acogen la figura de la personalidad, y definen que cuando se conocen varias organizaciones, es sencillo identificar diferentes tipos de personalidad sobresaliendo la personalidad que se detalla como clima organizacional. Halpin y Croft (1963) dan mucha importancia a la “consideración”, determinación que el trabajador presenta en cuanto a la meditación con relación a la proximidad, distanciamiento, el impedimento, y otras mediciones internas y externas que ellos consideran como integrantes del clima organizacional. Al interior de este enfoque es importante tomar en cuenta el proceso organizacional, esto es tomar en cuenta al recurso humano, el estilo como se gerencia, la forma de comunicación, la supervisión y los conflictos que se suscitan entre ellos, dejando de lado la estructura propiamente dicha.

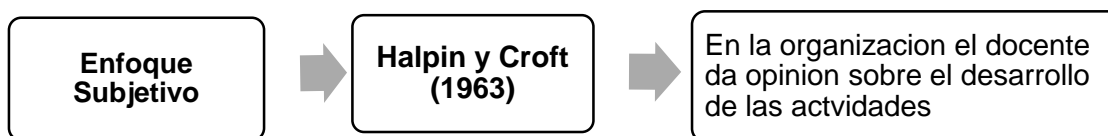


Figura 2. Enfoque Subjetivo Halpin y Croft (1963)

Enfoque Integrado, el más actual e los enfoques que se ha tomado en cuenta, integra tanto el enfoque estructuralista (objetivo) y el enfoque subjetivo y el últimamente propuesto en cuanto a clima organizacional desde el punto de vista estructural y subjetivo, los estudiosos de este enfoque son Litwin y Stringer (1968), quienes sostienen sobre clima que “son los elementos propios de cada trabajador pertenecientes al sistema y vienen a formar el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las acciones a realizar, toman en cuenta la valoración, las creencias que motivan a las personas que laboran en las organización determinadas”. Estos investigadores señalan que el clima organizacional está determinado no solo por las sensaciones de los empleados de las organizaciones sino también por los criterios que intervienen en relación a la independencia, estructura, recompensas, apoyo, confianza, consideración, cualidades permanentes entorno de toda organización.

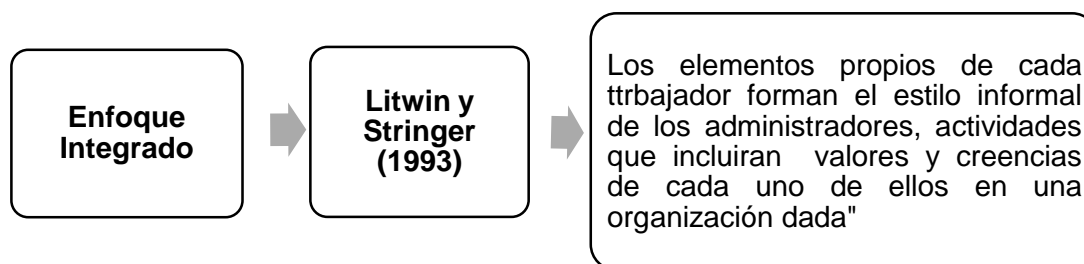


Figura 3. Enfoque Integrado Litwin y Stringer (1968)

1.3.3 Dimensiones de la variable clima organizacional

De acuerdo a las características propias de cada organización es como el clima organizacional se determina, este se extiende sobre los estímulos de los miembros de las organizaciones además de su comportamiento.

La teoría de los profesores Litwin y Stinger,(1968) establece nueve dimensiones que a criterio de ellos, repercuten en la generación del Clima Organizacional de las instituciones : estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad.

Dimensión 1: Estructura

Se refiere a la forma en que se reparten, se unen y se organizan las diferentes actividades de las instituciones, en cuanto al vínculo que existe en medio de los distintos grados de jerarquía, independientemente de la ubicación de la escala. Se fundamenta directamente con la estructura orgánica como se evidencia en el organizador a lo que se denominamos Estructura Organizacional.

Dimensión 2: Responsabilidad

Está dirigido al cumplimiento autónomo del trabajo y esta a su vez guarda estrecha relación con la verificación a realizarse con respecto a las tareas designadas y realizadas por los trabajadores. Independientemente de la tarea que estemos realizando o del cargo que realicemos cada uno de los trabajadores tomaremos en cuenta nuestras acciones como muy importantes, realizándolas con el debido compromiso y ampliamente comprometidos.

Dimensión 3: Recompensa

Seguidamente de realizar cualquiera tarea asignada, lo que sigue es el pago de un salario que corresponda efectivamente a la ejecución de la tarea, el salario justo y oportuno. Cabe destacar que toda vez que realicemos una acción y recibamos un pago siempre estaremos esperando una remuneración adicional o mejor.

Dimensión 4: Desafíos

Los desafíos en la ejecución de las actividades o tareas asignadas nos permitirán mantener un clima organizacional óptimo, competitivo, sano, con objetivos

propuestos bien dirigidos en mejora de nuestra organización y de nuestro deleite personal

Dimensión 5: Relaciones

Está dirigido al buen trato en todo nivel, a las relaciones interpersonales, a la cooperación, a la efectividad y afectividad, utilidad y productividad de los miembros de las instituciones en la realización de las tareas, con los límites específicos, cuidando siempre que no tengamos que sobre actuar y dañarnos en la realización de las actividades, deviniendo en un acoso laboral

Dimensión 6: Cooperación

Se refiere al soporte efectivo, con inicio y mantenimiento de un buen espíritu y buen ánimo al realizar nuestras tareas en equipos de trabajo debidamente organizados, sin perder los objetivos de las instituciones, aun más poner mucho énfasis en lograr bien las tareas para estar con buena disposición.

Dimensión 7: Estándares

Establecer los parámetros, modelos, patrones de cumplimiento de las tareas que se deben realizar de acuerdo a lo establecido en las organizaciones para no salir de lo que está programado, planificado y ocasionar diferencias y distorsiones la realización de las tareas establecidas, sin llegar a exagerar en la ejecución de los mismos, debilitando a los miembros del grupo.

Dimensión 8: Conflicto

Siempre que nos veamos enfrentados en la realización de las tareas individuales o grupales y podamos percibir desavenencias entre los miembros de las instituciones debemos de tener la mejor de las disposiciones para revertirlo de la mejor forma posible. Evitando generar motivos o momentos desagradables y nuestras

relaciones se vean afectadas tanto a nivel de nuestros compañeros o nuestros jefes.

Dimensión 9: Identidad

Es la afinidad, la unidad, el sentido de pertenencia, el estar seguros de pertenecer a una institución y ser parte de la organización debidamente organizada y planificada en, la ejecución de tareas, es sentirse orgulloso de lo que hacemos y a donde pertenecemos.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cuál es el nivel de Clima Organizacional en dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1.

¿Cuál es el nivel de la dimensión estructura del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018?

Problema específico 2.

¿Cuál es el nivel de la dimensión responsabilidad del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018?

Problema específico 3.

¿Cuál es el nivel de la dimensión recompensa del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018?

Problema específico 4.

¿Cuál es el nivel de la dimensión desafíos del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018?

Problema específico 5.

¿Cuál es el nivel de la dimensión relaciones del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018?

Problema específico 6.

¿Cuál es el nivel de la dimensión cooperación del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018?

Problema específico 7.

¿Cuál es el nivel de la dimensión estándares del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018?

Problema específico 8.

¿Cuál es el nivel de la dimensión conflicto del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018?

Problema específico 9.

¿Cuál es el nivel de la dimensión identidad del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018?

1.5 Justificación del estudio

Justificamos este estudio porque está orientado a una sana reflexión en cuanto al nivel del clima organizacional, que tenemos que reconocer que existen en las instituciones educativas estatales, basadas en las nueve dimensiones que se están tomando en cuenta. El enfoque de síntesis defendido por Litwin y Striger (1968) de más actual creación en relación a clima organizacional está referido a lo estructural y subjetivo, son los elementos propios de cada trabajador que pertenecen a un determinado sistema y vienen a formar el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las acciones a realizar, toman en cuenta la valoración, las creencias que motivan a las personas que laboran en una organización determinada.

Justificación teórica

El presente trabajo de investigación contribuye a identificar el nivel de clima organizacional de dos instituciones educativas de la UGEL 02, 2018.

Justificación práctica

Los resultados de la presente investigación nos determinarán el nivel de clima organizacional de dos instituciones educativas de la UGEL 02, 2018

Justificación metodológica

En la justificación metodológica, la investigación tiene por objeto identificar instrumentos confiables que nos permitan sostener investigaciones similares referentes a la misma variable de estudio

Justificación social

Está investigación tiene un alcance social debido a que presenta la posibilidad de conocer cómo es el clima organizacional en las instituciones educativas estudiadas y ver la posibilidad de mejorarlo para el óptimo desenvolvimiento y elevación de las relaciones sociales entre los miembros de la institución educativa.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Determinar el nivel del clima organizacional en dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018

1.6.2 Objetivos específicos

Objetivo específicos 1.

Determinar el nivel de la dimensión estructura del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018

.Objetivo específico 2.

Determinar el nivel de la dimensión responsabilidad del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018

Objetivo específico 3.

Determinar el nivel de la dimensión recompensa del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018

Objetivo específico 4.

Determinar el nivel de la dimensión desafíos del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018

Objetivo específico 5.

Determinar el nivel de la dimensión relaciones del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018

Objetivo específico 6.

Determinar el nivel de la dimensión cooperación del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018

Objetivo específico 7.

Determinar el nivel de la dimensión estándares del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018

Objetivo específico 8.

Determinar el nivel de la dimensión conflicto del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018

Objetivo específico 9.

Determinar el nivel de la dimensión identidad del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018

1.7 Hipótesis**1.7.1 Hipótesis general**

El nivel del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02 es igual en ambas instituciones.

1.7.2 Hipótesis específicas**Hipótesis específica 1**

El nivel de la dimensión estructura del clima organizacional de dos Instituciones educativas de la UGEL 02 es igual en ambas instituciones

Hipótesis específica 2

El nivel de la dimensión responsabilidad del clima organizacional de dos Instituciones educativas de la UGEL 02 es igual en ambas instituciones

Hipótesis específica 3

El nivel de la dimensión recompensa del clima organizacional de dos Instituciones educativas de la UGEL 02 es igual en ambas instituciones

Hipótesis específica 4

El nivel de la dimensión desafío del clima organizacional de dos Instituciones educativas de la UGEL 02 es igual en ambas instituciones

Hipótesis específica 5

El nivel de la dimensión relaciones del clima organizacional de dos Instituciones educativas de la UGEL 02 es igual en ambas instituciones

Hipótesis específica 6

El nivel de la dimensión cooperación del clima organizacional de dos Instituciones educativas de la UGEL 02 es igual en ambas instituciones

Hipótesis específica 7

El nivel de la dimensión estándares del clima organizacional de dos Instituciones educativas de la UGEL 02 es igual en ambas instituciones

Hipótesis específica 8

El nivel de la dimensión conflicto del clima organizacional de dos Instituciones educativas de la UGEL 02 es igual en ambas instituciones

Hipótesis específica 9

El nivel de la dimensión identidad del clima organizacional de dos Instituciones educativas de la UGEL 02 es igual en ambas instituciones

II. Método

2.1 Diseño de investigación

Enfoque cuantitativo

La investigación sobre clima organizacional se desarrolló teniendo en cuenta el enfoque cuantitativo. Según Hernández (2010), en vista que los datos recolectados se llegaran a analizar mediante un estadístico descriptivo, con el fin de demostrar la hipótesis, es decir es secuencial y probatorio.

Al establecer este enfoque cuantitativo se definió un problema, elabore las bases teóricas de los cuales se dedujeron las hipótesis, adapte un instrumento para conocer el clima organizacional en las instituciones Carlos Cueto Fernandini y Jorge Basadre Grohmann de los Olivos UGEL N°02 (aplicación de encuesta) que se realiza en su institución educativa. Recolecte datos numéricos cuantitativos que son analizados aplicando la estadística descriptiva, que nos servirán para evidenciar la información y los datos recolectados.

Método

El método de investigación fue deductivo donde parte de una premisa (supuesto) particular para poder elaborar las conclusiones de casos particulares. En cuanto al tipo es una investigación descriptiva porque ahonda los conocimientos y la información que ya están en la realidad. Según Hernández. Es el método en el cual los investigadores parten de proposiciones generales o más universales para llegar a una afirmación particular

Tipo de investigación

La investigación básica o pura cuyo fin es el logro y compilación de información para ir formando un cimiento de conocimiento que se va añadiendo al antes existente.

Nivel de investigación

El nivel de investigación fue descriptivo-comparativo. Se realizó una descripción de los fenómenos tal y como lo observamos, es plasmar lo más relevante de un hecho o alguna situación.

Especificar el nivel de la variable clima organizacional en los docentes de las instituciones educativas Carlos Cueto Fernandini y Jorge Basadre de la UGEL 02

Diseño de investigación

En cuanto al diseño de investigación fue de tipo No Experimental, Hernández (2010) definió como el estudio que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Son estudios donde no se harán variar en forma intencional las variables, lo que se hace es observar la variable tal cual está sucediendo.

2.2 Variables, operacionalización

Teniendo que tomar el tema de las variables podremos definir las como las propiedades que tienen una determinada variación y estas se podrían medir y observar. El concepto de las variables está dirigido y se aplica tanto para personas u objetos. Nuestra variable motivo de estudio será el clima organizacional

Definición conceptual

Litwin y Stinger (1968) Con el estudio del clima organizacional de una organización, conocemos un parámetro a nivel universal referido a la apreciación que se tiene de los individuos dentro de la Institución y la organización sobre ellos. Además de facilitar una retroalimentación sobre los procedimientos organizacionales, para tratar de acoplar cambios bien planeados tanto en actitud y conductas permitiendo introducir cambios planificados tanto en las actitudes y comportamientos de los integrantes, como en la estructura organizacional.

Definición operacional

La variable clima organizacional se midió siguiendo como base de la teoría de Litwin y Stinger, quienes determinaron nueve dimensiones. El cuestionario de Litwin y Stinger de medición consta de 50 ítems apoyados en sus nueve dimensiones. Para definir si el clima organizacional se registra entre adecuado, poco adecuado o inadecuado, se realiza teniendo de acuerdo: Entre el puntaje mínimo y el máximo posible (50 y 250) se establecen tres intervalos de igual tamaño dividiendo la diferencia de los puntajes entre 3 y a partir del puntaje mínimo se suma el resultado

obtenido:

Nivel adecuado : De 50 a 116

Nivel poco adecuado : De 117 a 183

Nivel inadecuado : De 184 a 250

Niveles de puntuación puntaje mínimo y máximo

Las preguntas del cuestionario serán de la siguiente forma:

Totalmente de acuerdo 1

Relativamente de acuerdo 2

Ni de acuerdo ni en desacuerdo 3

Relativamente en desacuerdo 4

Totalmente en desacuerdo 5

Operacionalización de la variable

La tabla 2 muestra la operacionalización de la variable clima organizacional, la misma que se observa que está distribuida en 9 dimensiones, 21 indicadores, 50 ítems, la misma que se medirá con la herramienta de cuestionario de Litwin y Stinger.

Tabla 2

Operacionalización de la variable: Clima Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Estructura	Tareas bien definidas Tareas estructuradas Estructura jerárquica clara Funciones y responsabilidades claras	1 - 8	Totalmente de acuerdo
Responsabilidad	La organización les confía el desarrollo de su trabajo Se sienten responsables de su trabajo Se incentiva la iniciativa individual	9 - 15	Relativamente de acuerdo
Recompensa	Adecuado sistema de recompensas Se reconoce el buen desempeño por parte de las autoridades	16 - 21	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
Desafío	La organización es un lugar que fomenta la creatividad Se estimula el asumir riesgos Se buscan nuevas formas de hacer las cosas	22 - 26	Relativamente en desacuerdo
Relaciones	Se percibe el lugar de trabajo como un ambiente en el cual resulta fácil entablar relaciones de amistad con el personal y compañeros	27 - 32	Totalmente en desacuerdo
Cooperación	Percepción de colaboración entre el personal de los distintos niveles jerárquicos.	33- 36	
Estándares	Se destaca alta exigencias en la realización de tareas, continuamente se busca mejorar los niveles de desempeño Relaciones enfocadas a lo exclusivamente labora	37- 41	
Conflictos	Los superiores aceptan y alientan a expresar las opiniones e ideas del personal Se escuchan diferentes puntos de vista Los problemas y desafíos son enfrentados en forma directa y clara	42- 45	
Identidad	Los trabajadores de sienten participes de la organización	46 - 50	

Nota: Operacionalización de la variable

2.3 Población y muestra

Población.

Podremos definir como población al conjunto de los sucesos que tienen que ver con una serie de delimitaciones, es necesario definir las características de la

población.

La población en este caso a la que nos referiremos, está constituida por los maestros Educación Básica Regular en sus dos niveles como son: primaria y secundaria, de la Institución Educativa Carlos Cueto Fernandini y Jorge Basadre Grohomann del Distrito de los Olivos

Tabla 3

Especificación sobre la población

Instituciones Educativas UGEL 02	Docentes por Institución
3087 Carlos Cueto Fernandini	63
Jorge Basadre Grohomann	48
Total	111

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

2.4.1 Técnica

Las técnicas de recolección de datos según Hernández (2010) conciben medios y actividades que se deben ejecutar para adquirir información seguir, ya que integran la estructura por medio de la cual se organiza la investigación. La técnica empleada en esta investigación es la Encuesta. Fue aplicado a los docentes del nivel primario y secundario de las dos instituciones educativas, para conocer las percepciones respecto al clima organizacional de la institución

2.4.2 Instrumento.

Hernández (2010) señaló “que un instrumento de medición es el recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente” (p.210). El instrumento fue un cuestionario el cual estuvo conformado por 50 ítems distribuidos en 9 dimensiones del clima organizacional, formuladas por escrito al personal docente de las instituciones.

2.4.2 Validez

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “la validez se refiere al grado en que el instrumento mide la variable que pretende medir” (p. 200).

Luego de haber elaborado el instrumento para la variable clima organizacional, este fue validado mediante la técnica de juicio de expertos, que revisaron la pertinencia, la relevancia y la claridad del contenido, tal como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 4

Calificación del instrumento de la validez de contenido a través de juicio de expertos

	Experto		Especialista	Calificación instrumento
Experto 1	Dr. Esquiagola	Estrella Aranda	Mg. Especialidad en dificultades del aprendizaje	Aplicable
Experto 2	Mg. Julio Pacheco	Bernal	Mg. Economía y desarrollo industrial PYME	Aplicable
Experto 3	Dr. Segundo Saavedra	Pérez	Dr. Gestión de la Educación	Aplicable

Nota: Certificado de validez (2018)

2.4.3 Confiabilidad

Hernández, Fernández y Batista (2014) definen como confiabilidad “el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p.200)

Arribas (2008) señala que este instrumento es confiable porque al ser aplicado de manera repetida al mismo sujeto se debe obtener resultados similares o parecidos (p. 27). Para la realización de la confiabilidad se aplicó una prueba piloto a 30 sujetos con similares características, se aplicó el estadígrafo alfa de Cronbach porque el instrumento fue en una escala de Likert donde los ítems miden

un mismo constructo y están altamente correlacionados, es una variable politómica (varios niveles de respuesta).

Tabla 5

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1	Alta confiabilidad

Nota: Niveles y rangos de la fiabilidad. Arribas (2008, p.57)

El resultado fue el siguiente:

Tabla 6

Confiabilidad de la variable Clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,896	48

Nota: Análisis de confiabilidad

Podemos determinar que el instrumento tuvo un valor de confiabilidad de 0,896 demostrando que se acerca al extremo 1, lo que indica que este instrumento tiene un alto grado de confiabilidad, validando su uso para la recolección de datos. Ante los resultados alcanzados en el nivel de confiabilidad se determina que el cuestionario elaborado para conocer el nivel de clima organizacional de las dos instituciones educativas de la UGEL 02 es confiable.

2.5 Método de análisis de datos

Para el estudio de los datos alcanzados se utilizaran estadísticos como: El programa Excel y SPSS.

Se construyó el análisis del cálculo estadístico por niveles, tal como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 7
Niveles y rangos del Clima organizacional

Nº	Dimensiones	Niveles
1	Estructura	Nivel Adecuado
2	Responsabilidad	De 50 a 116
3	Recompensa	
4	Desafío	Poco adecuado
5	Relaciones	De 117 a 183
6	Cooperación	
7	Estándares	Nivel Inadecuado
8	Conflictos	De 183 a 250
9	Identidad	

Nota: Análisis del cálculo estadístico

Se emplearon estadísticos como distribución de frecuencias, para organizar los datos obtenidos. Se elaboraron tablas de frecuencias y porcentajes.

El análisis de porcentajes para los cuadros descriptivos.

El criterio de confiabilidad del instrumento.

Para la interpretación de los datos se hizo la discusión con la confrontación de los “resultados” versus las conclusiones de las tesis citadas en los “Trabajos previos” y los planteamientos de las “Teorías relacionadas al tema”.

Las conclusiones se formulan teniendo en cuenta los “objetivos” planteados y los “resultados” obtenidos.

2.6 Aspectos éticos

Se ha respetado las normas básicas de convivencia así como la moral y las buenas costumbres, de la institución donde se realizara la investigación

II. Resultados

3.1. Análisis descriptivo por variable y dimensión

Tabla 8

Análisis descriptivo de la variable: Clima organizacional

Clima_organizacional				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	Inadecuado	60	54,1	54,1
	Poco adecuado	50	45,0	99,1
	Adecuado	1	,9	100,0
	Total	111	100,0	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS.V24 (2018)

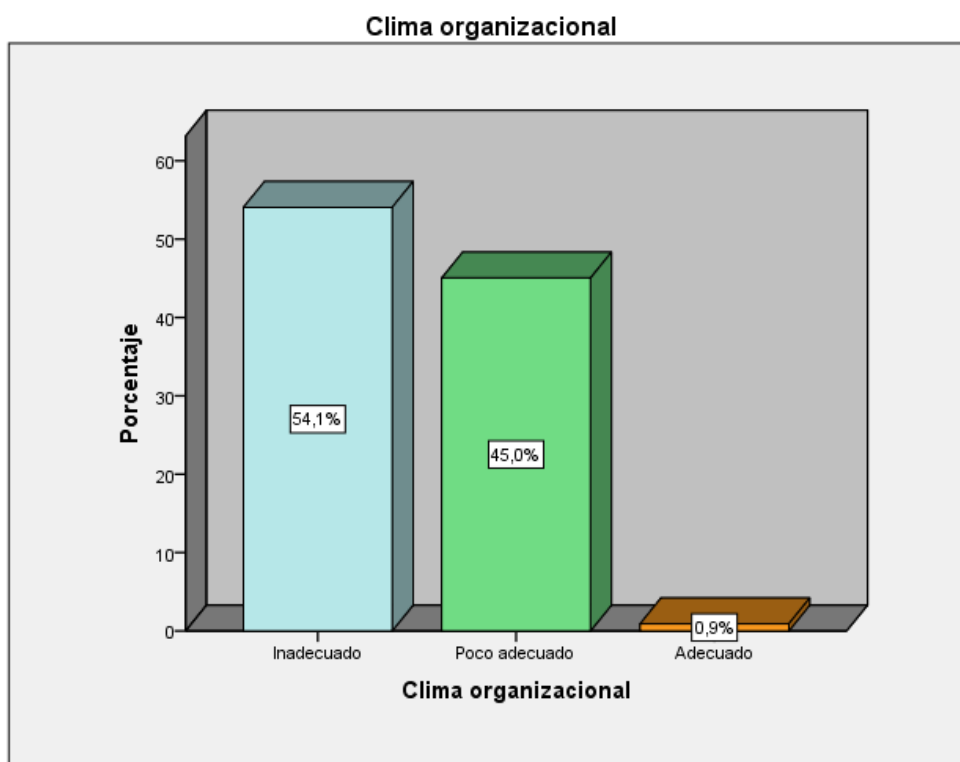


Figura 4. Niveles del clima organizacional

De la tabla 8 y figura 4, de los 111 docentes encuestados, el 54,1% manifiestan que el Clima organizacional es inadecuado, mientras el 45% manifiestan que es poco adecuado, sólo el 0,9% manifiestan que es adecuado. En síntesis el nivel del clima organizacional en dichas instituciones es inadecuado.

Tabla 9

Análisis descriptivo de la dimensión: Estructura

Estructura				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Inadecuado	94	84,7	84,7	84,7
Poco adecuado	12	10,8	10,8	95,5
Adecuado	5	4,5	4,5	100,0
Total	111	100,0	100,0	

Nota: Análisis estadístico SPSS.V24 (2018)

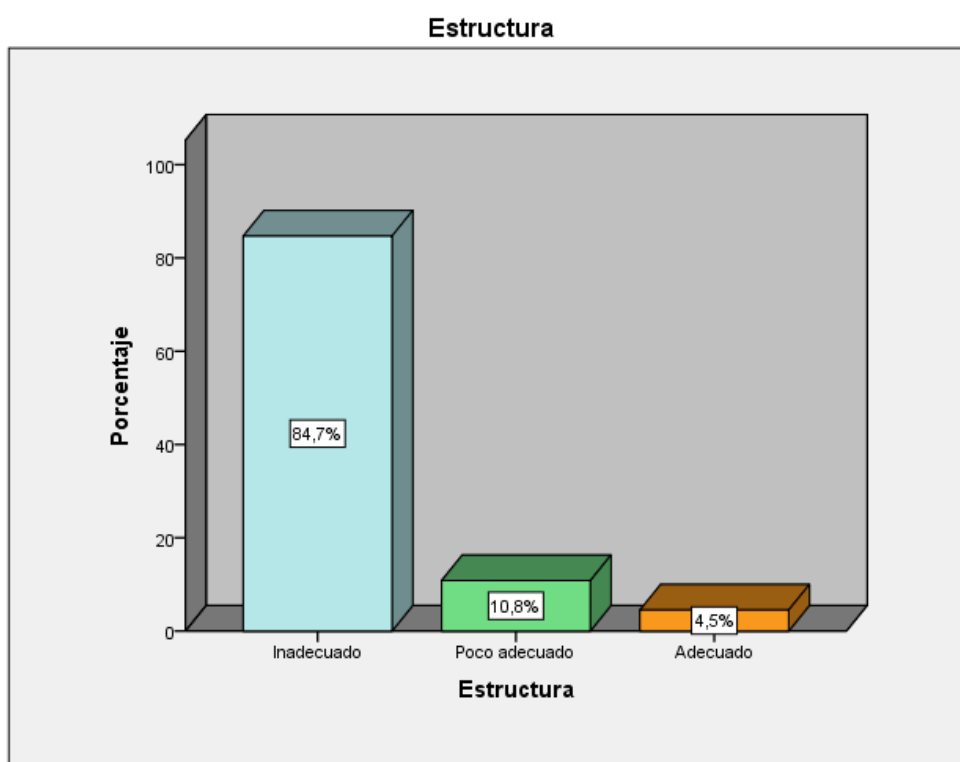


Figura 5. Niveles de la dimensión: Estructura

De la tabla 9 y figura 5, de los 111 docentes encuestados, el 84,7% manifiestan que la dimensión estructura del Clima organizacional es inadecuado, mientras el 10,8% manifiestan que es poco adecuado, sólo el 4,5% manifiestan que es adecuado. En síntesis el nivel de la dimensión estructura del clima organizacional en dichas instituciones es inadecuado.

Tabla 10

Análisis descriptivo de la dimensión: Responsabilidad

Responsabilidad				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Inadecuado	65	58,6	58,6
	Poco adecuado	41	36,9	95,5
	Adecuado	5	4,5	100,0
	Total	111	100,0	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS.V24 (2018)

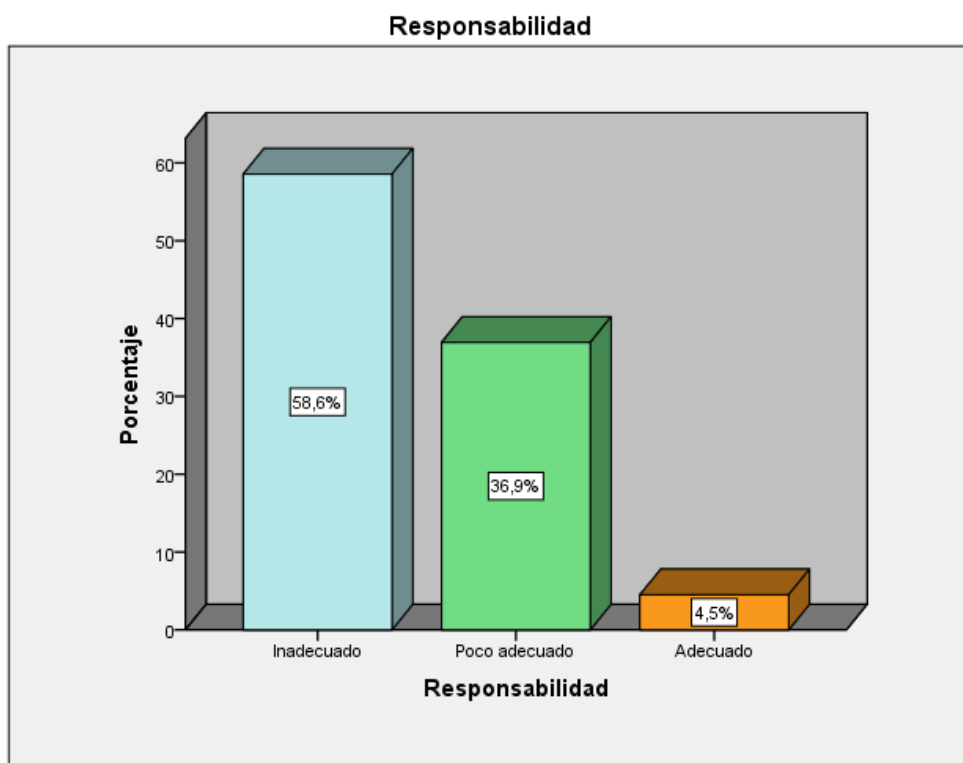


Figura 6. Niveles de la dimensión: Responsabilidad

De la tabla 10 y figura 6, de los 111 docentes encuestados, el 58,6% manifiestan que la dimensión responsabilidad del Clima organizacional es inadecuado, mientras el 36,9% manifiestan que es poco adecuado, sólo el 4,5% manifiestan que es adecuado. En síntesis el nivel de la dimensión responsabilidad del clima organizacional en dichas instituciones es inadecuado.

Tabla 11

Análisis descriptivo de la dimensión: Recompensa

Recompensa				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Inadecuado	45	40,5	40,5	40,5
Poco adecuado	61	55,0	55,0	95,5
Adecuado	5	4,5	4,5	100,0
Total	111	100,0	100,0	

Nota: Análisis estadístico SPSS.V24 (2018)

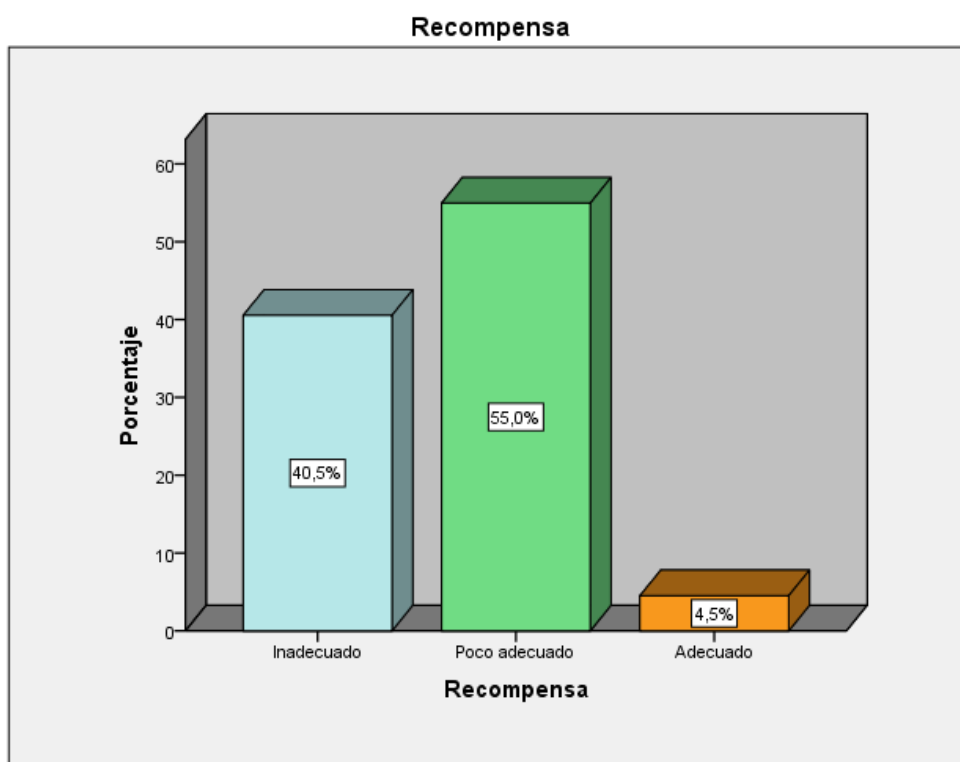


Figura 7. Niveles de la dimensión: Recompensa

De la tabla 11 y figura 7, de los 111 docentes encuestados, el 40,5% manifiestan que la dimensión recompensa del Clima organizacional es inadecuado, mientras el 55% manifiestan que es poco adecuado, sólo el 4,5% manifiestan que es adecuado. En síntesis el nivel de la dimensión recompensa del clima organizacional en dichas instituciones es poco adecuado.

Tabla 12

Análisis descriptivo de la dimensión: Desafío

Desafío				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	Inadecuado	40	36,0	36,0
	Poco adecuado	67	60,4	96,4
	Adecuado	4	3,6	100,0
	Total	111	100,0	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS.V24 (2018)

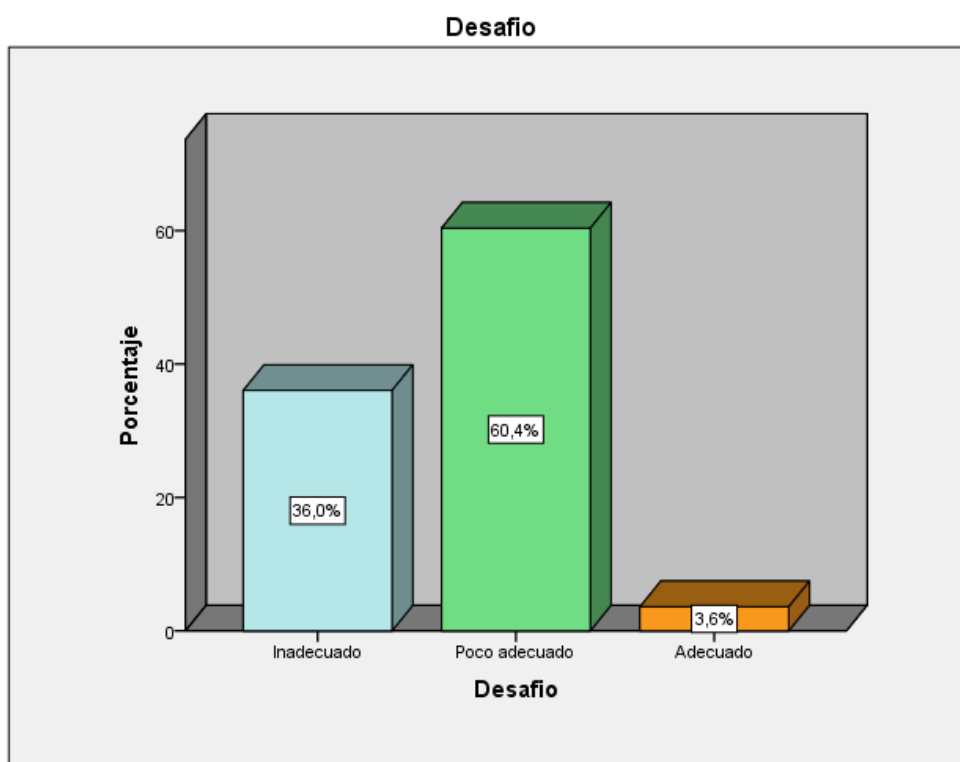


Figura 8. Niveles de la dimensión: Desafío

De la tabla 12 y figura 8, de los 111 docentes encuestados, el 36% manifiestan que la dimensión desafío del Clima organizacional es inadecuado, mientras el 60,4% manifiestan que es poco adecuado, sólo el 3,6% manifiestan que es adecuado. En síntesis el nivel de la dimensión estructura del clima organizacional en dichas instituciones es poco adecuado.

Tabla 13

Análisis descriptivo de la dimensión: Relaciones

Relaciones				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Inadecuado	61	55,0	55,0
	Poco adecuado	46	41,4	96,4
	Adecuado	4	3,6	100,0
	Total	111	100,0	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS.V24 (2018)

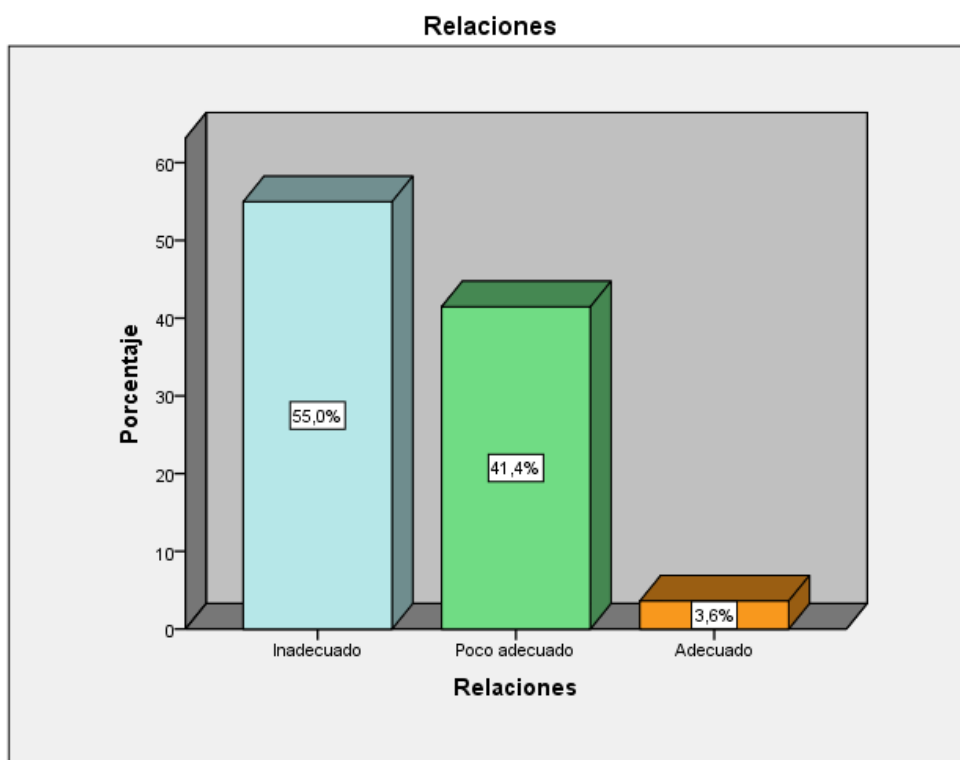


Figura 9. Niveles de la dimensión: Relaciones

De la tabla 13 y figura 9, de los 111 docentes encuestados, el 55% manifiestan que la dimensión relaciones del Clima organizacional es inadecuado, mientras el 41,4% manifiestan que es poco adecuado, sólo el 3,6% manifiestan que es adecuado. En síntesis el nivel de la dimensión relaciones del clima organizacional en dichas instituciones es inadecuado.

Tabla 14

Análisis descriptivo de la dimensión: Cooperación

Cooperación				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Inadecuado	59	53,2	53,2
	Poco adecuado	45	40,5	93,7
	Adecuado	7	6,3	100,0
	Total	111	100,0	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS.V24 (2018)

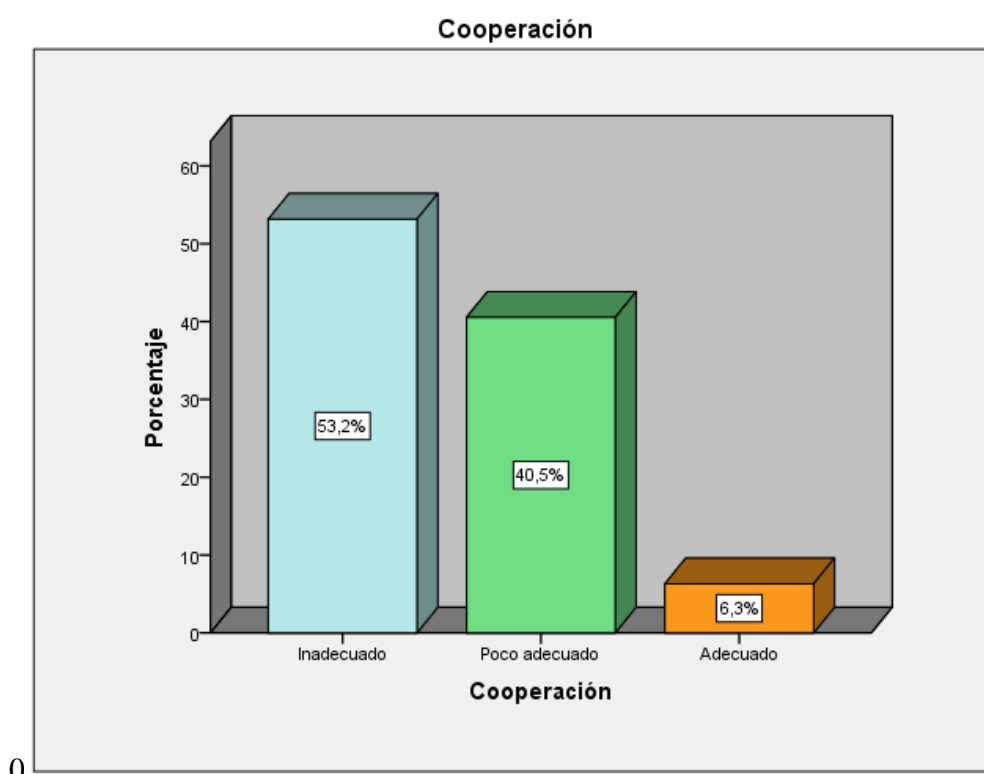


Figura 10. Niveles de la dimensión: Cooperación

De la tabla 14 y figura 10, de los 111 docentes encuestados, el 53,2% manifiestan que la dimensión cooperación del Clima organizacional es inadecuado, mientras el 40,5% manifiestan que es poco adecuado, sólo el 6,3% manifiestan que es adecuado. En síntesis el nivel de la dimensión estructura del clima organizacional en dichas instituciones es inadecuado.

Tabla 15

Análisis descriptivo de la dimensión: Estándares

Estándares				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	Inadecuado	36	32,4	32,4
	Poco adecuado	71	64,0	96,4
	Adecuado	4	3,6	100,0
	Total	111	100,0	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS.V24 (2018)

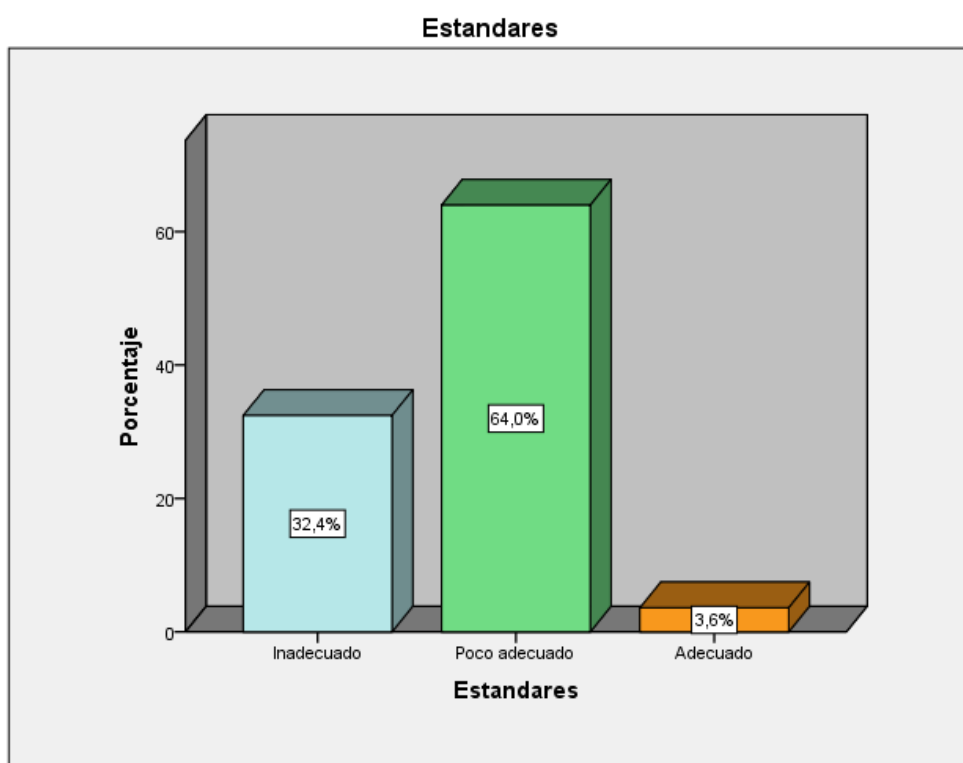


Figura 11. Niveles de la dimensión: Estándares

De la tabla 15 y figura 11, de los 111 docentes encuestados, el 32,4% manifiestan que la dimensión estándares del Clima organizacional es inadecuado, mientras el 64% manifiestan que es poco adecuado, sólo el 3,6% manifiestan que es adecuado. En síntesis el nivel de la dimensión estructura del clima organizacional en dichas instituciones es poco adecuado.

Tabla 16

Análisis descriptivo de la dimensión: Conflictos

Conflictos				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	Inadecuado	73	65,8	65,8
	Poco adecuado	33	29,7	95,5
	Adecuado	5	4,5	100,0
	Total	111	100,0	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS.V24 (2018)



Figura 12. Niveles de la dimensión: Conflictos

De la tabla 16 y figura 12, de los 111 docentes encuestados, el 65,8% manifiestan que la dimensión conflictos del Clima organizacional es inadecuado, mientras el 29,7% manifiestan que es poco adecuado, sólo el 4,5% manifiestan que es adecuado. En síntesis el nivel de la dimensión estructura del clima organizacional en dichas instituciones es inadecuado.

Tabla 17

Análisis descriptivo de la dimensión: Identidad

Identidad				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	Inadecuado	42	37,8	37,8
	Poco adecuado	65	58,6	96,4
	Adecuado	4	3,6	100,0
	Total	111	100,0	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS.V24 (2018)

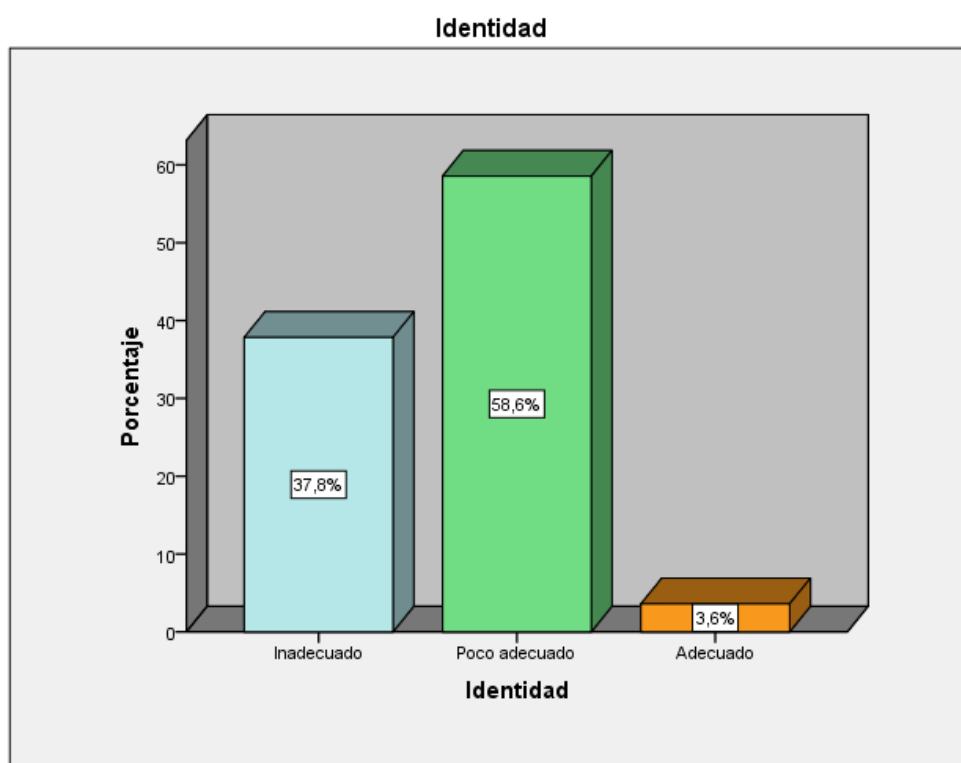


Figura 13. Niveles de la dimensión: Identidad

De la tabla 17 y figura 13, de los 111 docentes encuestados, el 37,8% manifiestan que la dimensión identidad del Clima organizacional es inadecuado, mientras el 58,6% manifiestan que es poco adecuado, sólo el 3,6% manifiestan que es adecuado. En síntesis el nivel de la dimensión identidad del clima organizacional en dichas instituciones es poco adecuado.

Tabla 18

Análisis descriptivo por institución educativa

		Institución_educativa			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Carlos Cueto Fernandini	63	56,8	56,8	56,8
Válidos	Jorge Basadre	48	43,2	43,2	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Nota: Análisis estadístico SPSS.V24 (2018)

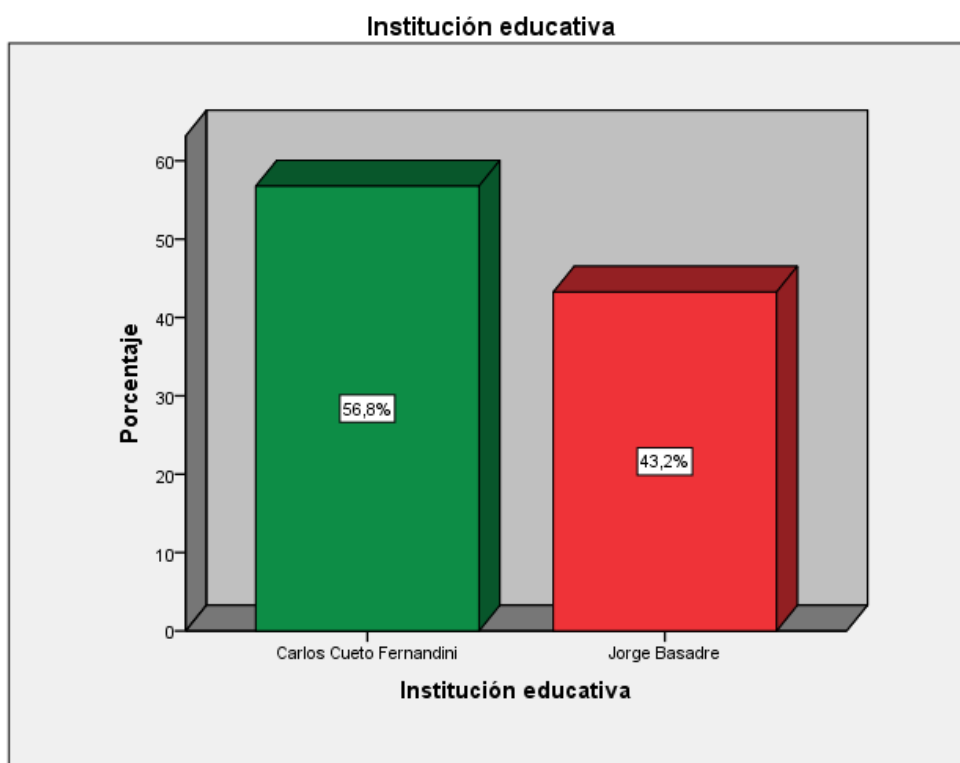


Figura 14. Distribución por institución educativa

De la tabla 18 y figura 14, de los 111 docentes encuestados, el 56,8% pertenecen a la institución educativa Carlos Cueto Fernandini, mientras que el 43,2% pertenecen a la institución educativa Jorge Basadre.

3.2. Análisis de contingencia o comparativo

Tabla 19

Análisis descriptivo comparativo del clima organizacional con institución educativa

		Tabla de contingencia Clima_organizacional * Institución_educativa		
		Institución_educativa		Total
Clima_organizacional		Carlos Cueto Fernandini	Jorge Basadre	
		Inadecuado	Recuento	35
% del total	31,5%		22,5%	54,1%
Poco adecuado	Recuento	27	23	50
	% del total	24,3%	20,7%	45,0%
Adecuado	Recuento	1	0	1
	% del total	0,9%	0,0%	0,9%
Total	Recuento	63	48	111
	% del total	56,8%	43,2%	100,0%

Nota: Análisis estadístico SPSS.V24 (2018)

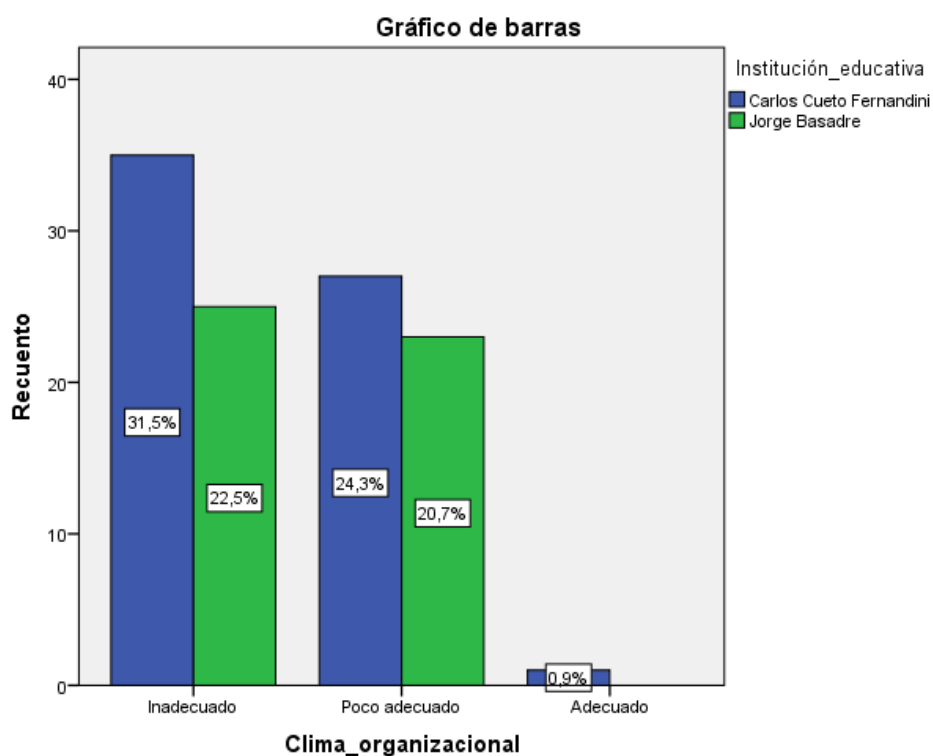


Figura 15. Niveles del clima organizacional por institución educativa

De la tabla 19 y figura 15, de los 111 docentes encuestados, de los 63 docentes de la institución educativa Carlos Cueto Fernandini, el 31,5% manifiestan un clima organizacional inadecuado, de los 48 docentes de la institución educativa Jorge Basadre el 22,5% manifiesta también un clima inadecuado.

Tabla 20

Análisis descriptivo comparativo de la dimensión estructura con institución educativa

		Tabla de contingencia Estructura * Institución_educativa			
		Institución_educativa		Total	
Estructura		Carlos Cueto Fernandini	Jorge Basadre		
			Inadecuado	Recuento	54
% del total	48,6%			36,0%	84,7%
Poco adecuado	Recuento		6	6	12
	% del total		5,4%	5,4%	10,8%
Adecuado	Recuento		3	2	5
	% del total		2,7%	1,8%	4,5%
Total	Recuento	63	48	111	
	% del total	56,8%	43,2%	100,0%	

Nota: Análisis estadístico SPSS.V24 (2018)

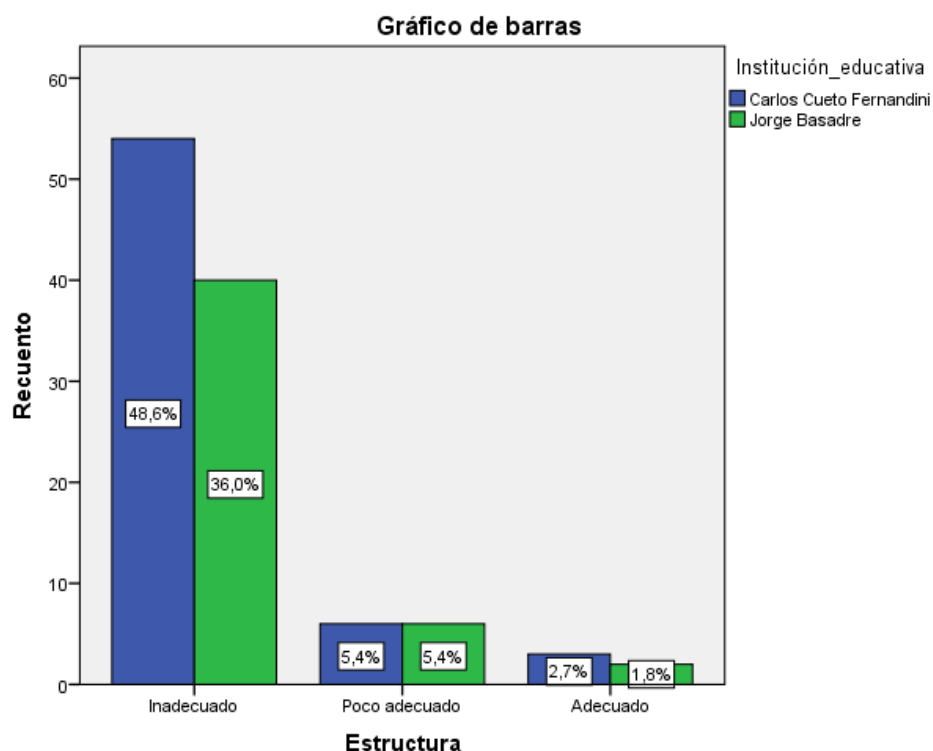


Figura 16. Niveles de la dimensión estructura por institución educativa

De la tabla 20 y figura 16, de los 111 docentes encuestados, de los 63 docentes de la institución educativa Carlos Cueto Fernandini, el 48,6% manifiestan que la dimensión estructura inadecuado, de los 48 docentes de la institución educativa Jorge Basadre el 36% manifiesta también un dimensión estructura inadecuado.

Tabla 21

Análisis descriptivo comparativo de la dimensión responsabilidad con institución educativa

		Tabla de contingencia Responsabilidad * Institución_educativa			
		Institución_educativa		Total	
		Carlos Cueto Fernandini	Jorge Basadre		
Responsabilidad	Inadecuado	Recuento	36	29	65
		% del total	32,4%	26,1%	58,6%
	Poco adecuado	Recuento	25	16	41
		% del total	22,5%	14,4%	36,9%
	Adecuado	Recuento	2	3	5
		% del total	1,8%	2,7%	4,5%
Total	Recuento	63	48	111	
	% del total	56,8%	43,2%	100,0%	

Nota: Análisis estadístico SPSS.V24 (2018)

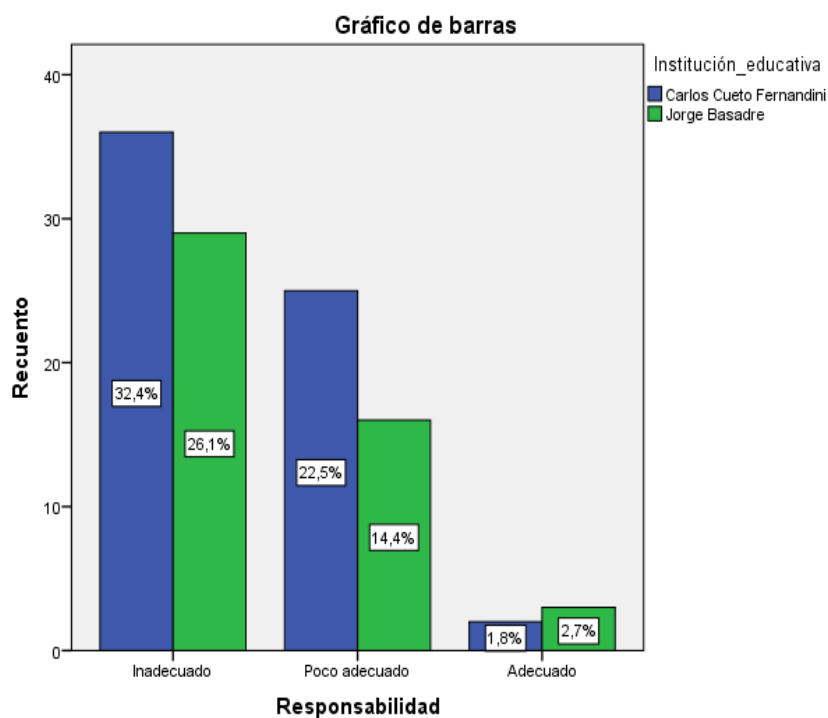


Figura 17. Niveles de la dimensión responsabilidad por institución educativa

De la tabla 21 y figura 17, de los 111 docentes encuestados, de los 63 docentes de la institución educativa Carlos Cueto Fernandini, el 32,4% manifiestan que la dimensión responsabilidad del clima organizacional es inadecuado, de los 48 docentes de la institución Educativa Jorge Basadre el 26,1% manifiesta también una dimensión responsabilidad inadecuado

Tabla 22

Análisis descriptivo comparativo de la dimensión recompensa con institución educativa

Tabla de contingencia Recompensa * Institución educativa					
		Institución educativa		Total	
		Carlos Cueto Fernandini	Jorge Basadre		
Recompensa	Inadecuado	Recuento	25	20	45
		% del total	22,5%	18,0%	40,5%
	Poco adecuado	Recuento	35	26	61
		% del total	31,5%	23,4%	55,0%
	Adecuado	Recuento	3	2	5
		% del total	2,7%	1,8%	4,5%
Total	Recuento	63	48	111	
	% del total	56,8%	43,2%	100,0%	

Nota: Análisis estadístico SPSS.V24 (2018)

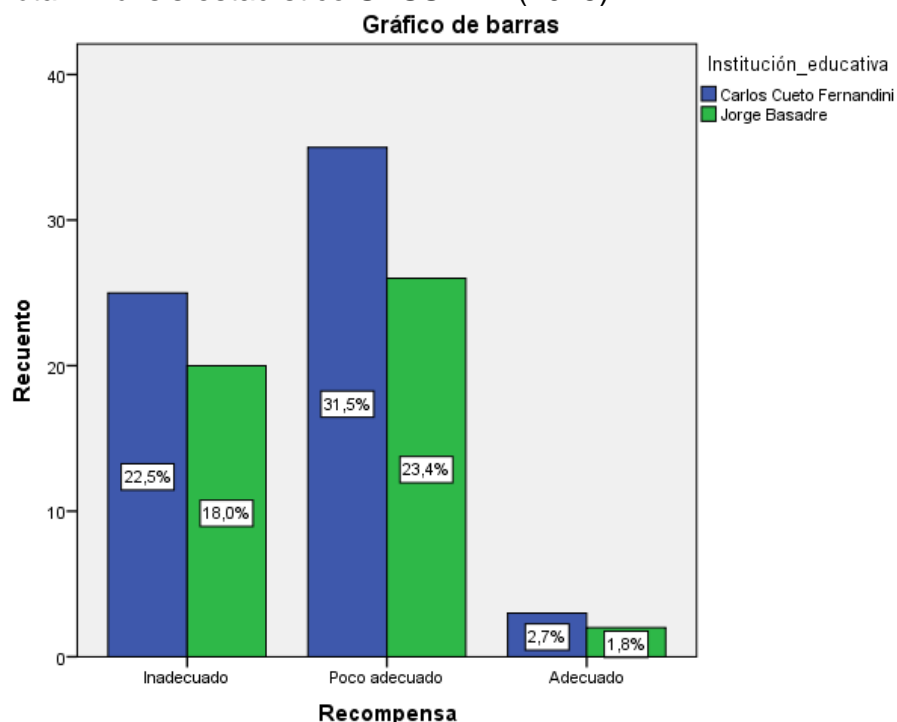


Figura 18. Niveles de la dimensión recompensa por institución educativa

De la tabla 22 y figura 18, de los 111 docentes encuestados, de los 63 docentes de la institución educativa Carlos Cueto Fernandini, el 31,5% manifiestan que la dimensión recompensa poco adecuado, de los 48 docentes de la institución educativa Jorge Basadre el 18% manifiesta también una dimensión recompensa inadecuada.

Tabla 23

Análisis descriptivo comparativo de la dimensión desafío con institución educativa

Tabla de contingencia Desafío * Institución_educativa				
		Institución_educativa		Total
		Carlos Cueto Fernandini	Jorge Basadre	
Inadecuado	Recuento	22	18	40
	% del total	19,8%	16,2%	36,0%
Desafío Poco adecuado	Recuento	38	29	67
	% del total	34,2%	26,1%	60,4%
Adecuado	Recuento	3	1	4
	% del total	2,7%	0,9%	3,6%
Total	Recuento	63	48	111
	% del total	56,8%	43,2%	100,0%

Nota: Análisis estadístico SPSS.V24 (2018)

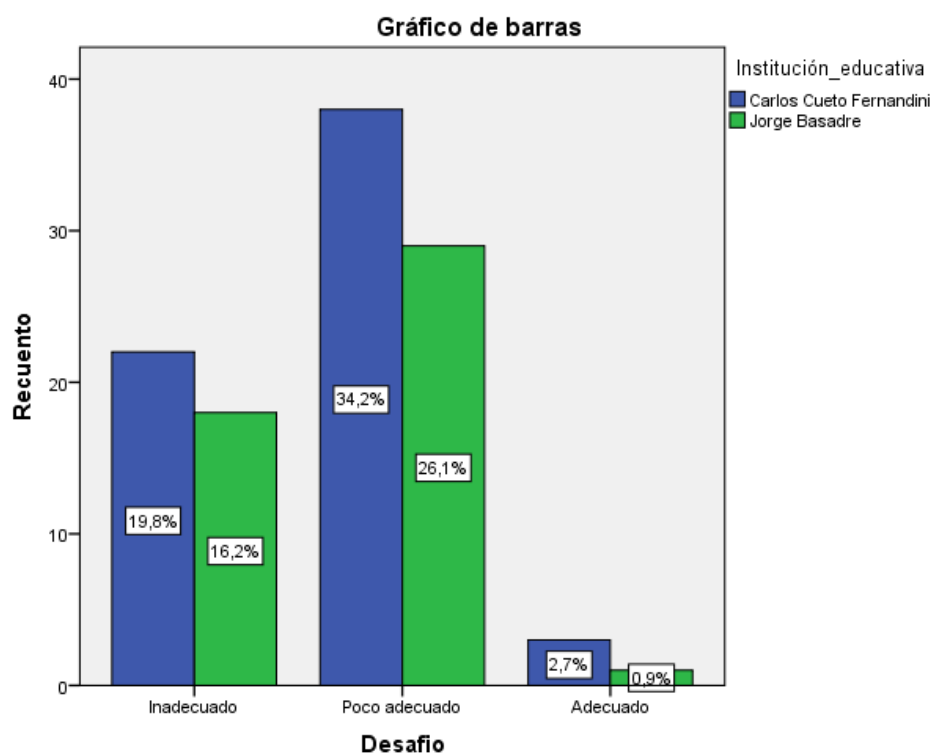


Figura 19. Niveles de la dimensión desafío por institución educativa

De la tabla 23 y figura 19, de los 111 docentes encuestados, de los 63 docentes de la institución educativa Carlos Cueto Fernandini, el 34,2% manifiestan que la dimensión desafío es poco adecuado, de los 48 docentes de la institución educativa Jorge Basadre el 26,1% manifiesta también una dimensión desafío poco adecuada

Tabla 24

Análisis descriptivo comparativo de la dimensión relaciones con institución educativa

		Tabla de contingencia Relaciones * Institución_educativa			
		Institución_educativa		Total	
Relaciones		Carlos Cueto Fernandini	Jorge Basadre		
			Inadecuado	Recuento	36
% del total	32,4%			22,5%	55,0%
Poco adecuado	Recuento		24	22	46
	% del total		21,6%	19,8%	41,4%
Adecuado	Recuento		3	1	4
	% del total		2,7%	0,9%	3,6%
Total	Recuento	63	48	111	
	% del total	56,8%	43,2%	100,0%	

Nota: Análisis estadístico SPSS.V24 (2018)

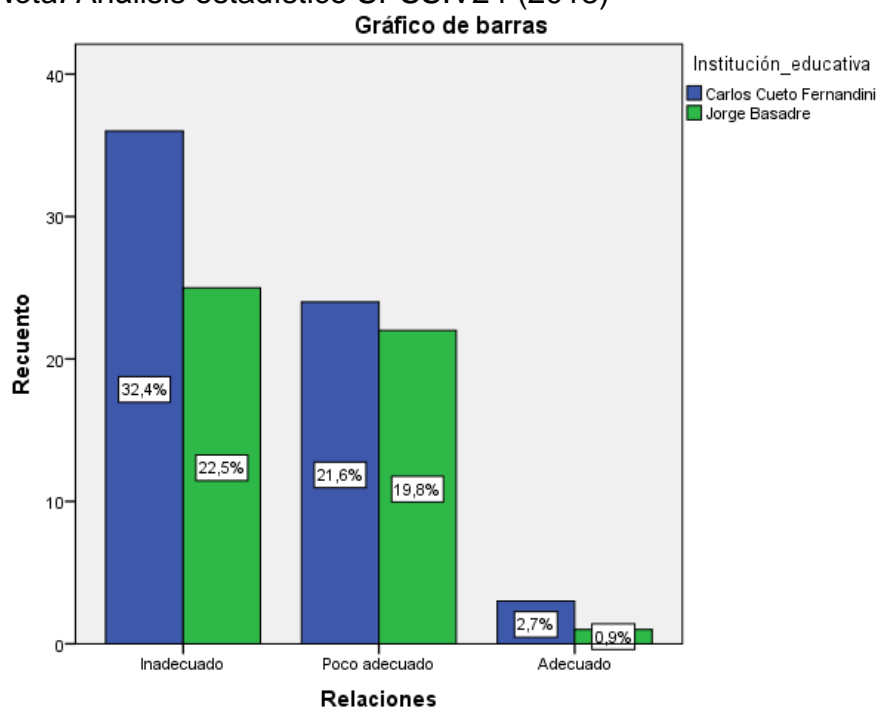


Figura 20 Niveles de la dimensión relaciones por institución educativa

De la tabla 24 y figura 20, de los 111 docentes encuestados, de los 63 docentes de la institución educativa Carlos Cueto Fernandini, el 32,4% manifiestan que la dimensión relaciones es inadecuado, de los 48 docentes de la institución educativa Jorge Basadre el 21,6% manifiesta también una dimensión relaciones es inadecuada.

Tabla 25

Análisis descriptivo comparativo de la dimensión cooperación con institución educativa

		Tabla de contingencia Cooperación * Institución_educativa			
		Institución_educativa		Total	
		Carlos Cueto Fernandini	Jorge Basadre		
		Cooperación	Inadecuado	Recuento	33
% del total	29,7%			23,4%	53,2%
Poco adecuado	Recuento		26	19	45
	% del total		23,4%	17,1%	40,5%
Adecuado	Recuento		4	3	7
	% del total		3,6%	2,7%	6,3%
Total	Recuento	63	48	111	
	% del total	56,8%	43,2%	100,0%	

Nota: Análisis estadístico SPSS.V24 (2018)

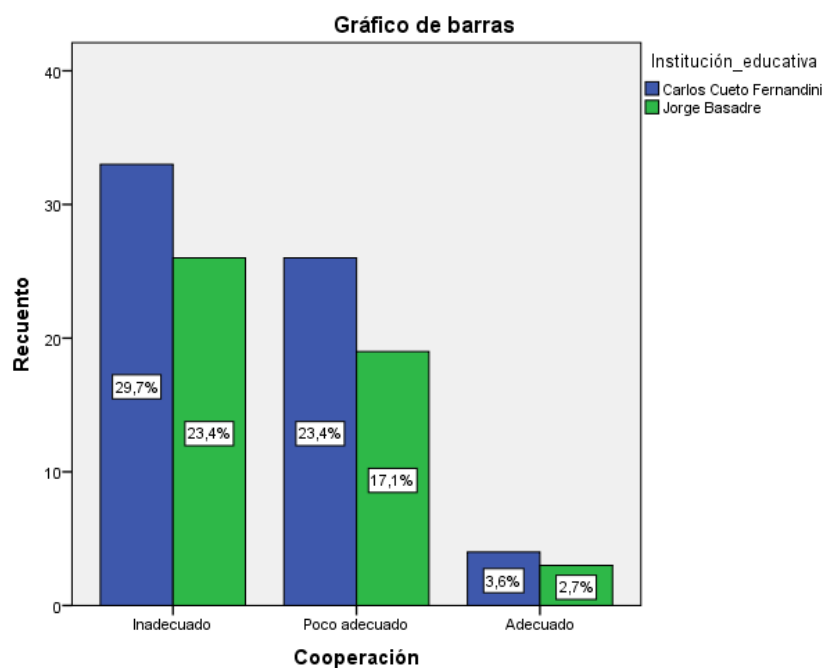


Figura 21. Niveles de la dimensión cooperación por institución educativa

De la tabla 25 y figura 21, de los 111 docentes encuestados, de los 63 docentes de la institución educativa Carlos Cueto Fernandini, el 29,7% manifiestan que la dimensión cooperación es inadecuado, de los 48 docentes de la institución educativa Jorge Basadre el 23,4% manifiesta también una dimensión cooperación es inadecuada

Tabla 26

Análisis descriptivo comparativo de la dimensión estándares con institución educativa

		Tabla de contingencia Estándares * Institución educativa			
		Institución educativa		Total	
		Carlos Cueto Fernandini	Jorge Basadre		
Estandares	Inadecuado	Recuento	23	13	36
		% del total	20,7%	11,7%	32,4%
	Poco adecuado	Recuento	37	34	71
		% del total	33,3%	30,6%	64,0%
	Adecuado	Recuento	3	1	4
		% del total	2,7%	0,9%	3,6%
Total	Recuento	63	48	111	
	% del total	56,8%	43,2%	100,0%	

Nota: Análisis estadístico SPSS.V24 (2018)

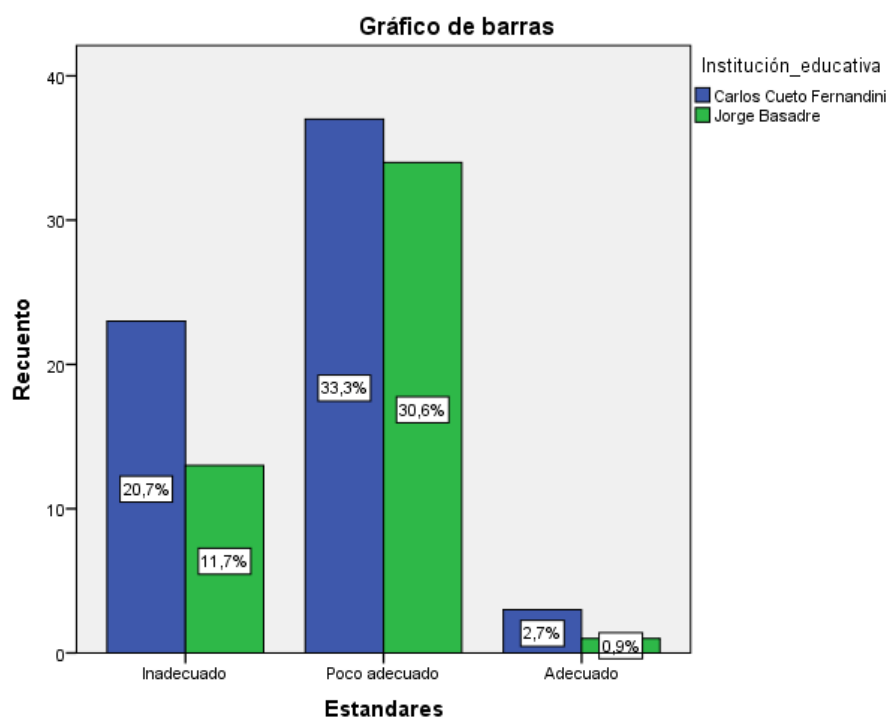


Figura 22. Niveles de la dimensión estándares por institución educativa

De la tabla 26 y figura 22, de los 111 docentes encuestados, de los 63 docentes de la institución educativa Carlos Cueto Fernandini, el 33,3% manifiestan que la dimensión estándares es poco adecuada, de los 48 docentes de la institución educativa Jorge Basadre el 30,6% manifiesta también una dimensión estándares es poco adecuada

Tabla 27

Análisis descriptivo comparativo de la dimensión conflictos con institución educativa

		Tabla de contingencia Conflictos * Institución_educativa			
		Institución_educativa		Total	
		Carlos Cueto Fernandini	Jorge Basadre		
Conflictos	Inadecuado	Recuento	44	29	73
		% del total	39,6%	26,1%	65,8%
	Poco adecuado	Recuento	16	17	33
		% del total	14,4%	15,3%	29,7%
	Adecuado	Recuento	3	2	5
		% del total	2,7%	1,8%	4,5%
Total	Recuento	63	48	111	
	% del total	56,8%	43,2%	100,0%	

Nota: Análisis estadístico SPSS.V24 (2018)

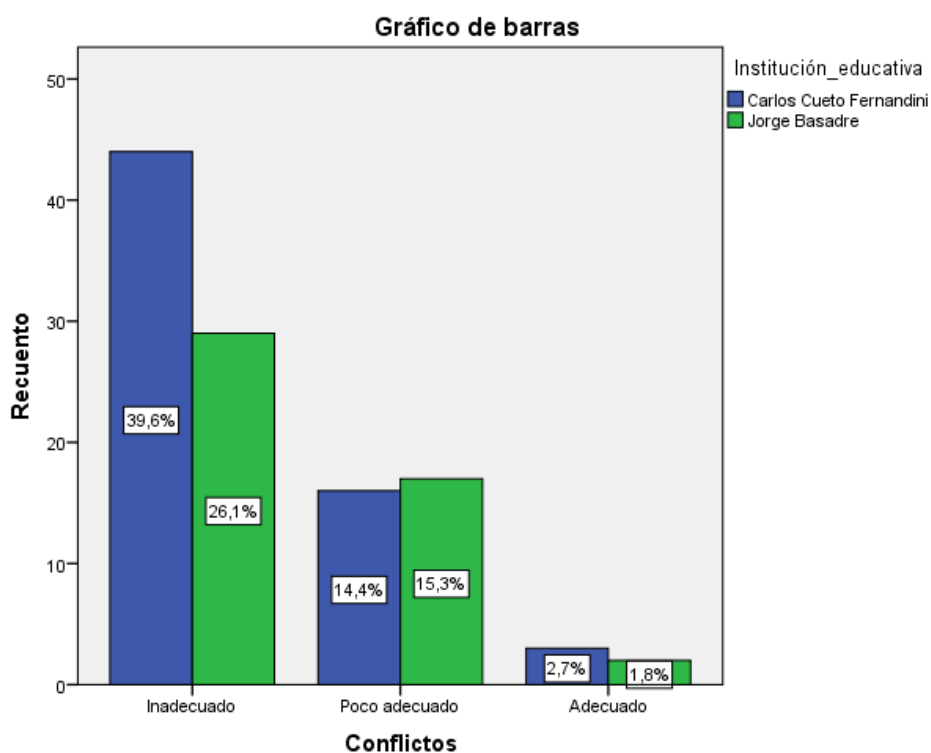


Figura 23. Niveles de la dimensión conflictos por institución educativa

De la tabla 27 y figura 23, de los 111 docentes encuestados, de los 63 docentes de la institución educativa Carlos Cueto Fernandini, el 39,6% manifiestan que la dimensión conflictos es poco inadecuado, de los 48 docentes de la institución educativa Jorge Basadre el 26,1% manifiesta también una dimensión conflictos es inadecuada

Tabla 28

Análisis descriptivo comparativo de la dimensión identidad con institución educativa

		Tabla de contingencia Identidad * Institución_educativa			
		Institución_educativa		Total	
		Carlos Cueto Fernandini	Jorge Basadre		
Identidad	Inadecuado	Recuento	25	17	42
		% del total	22,5%	15,3%	37,8%
	Poco adecuado	Recuento	35	30	65
		% del total	31,5%	27,0%	58,6%
	Adecuado	Recuento	3	1	4
		% del total	2,7%	0,9%	3,6%
Total	Recuento	63	48	111	
	% del total	56,8%	43,2%	100,0%	

Nota: Análisis estadístico SPSS.V24 (2018)

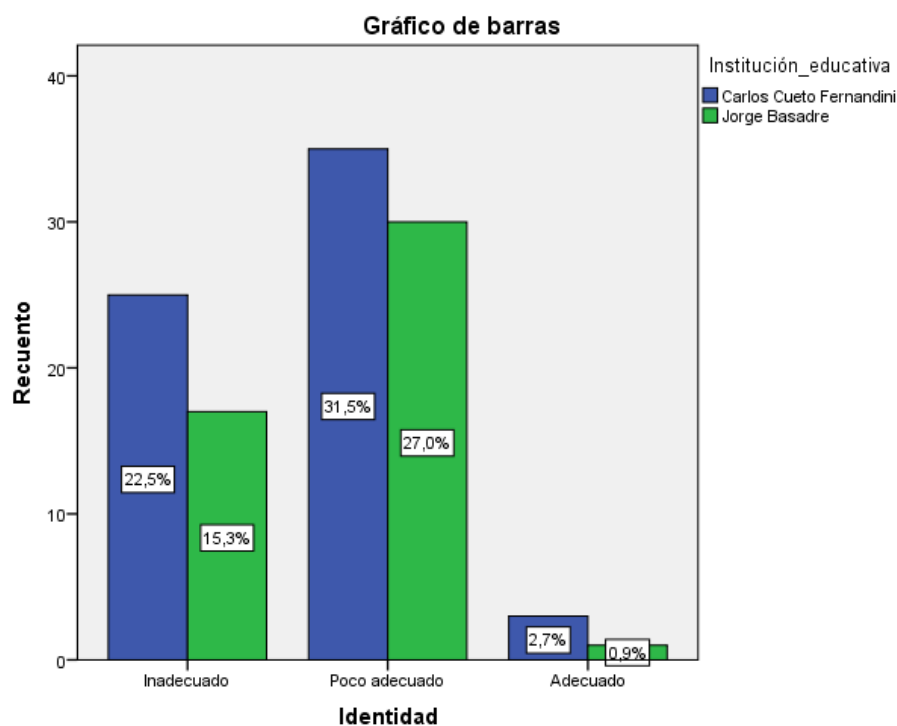


Figura 24. Niveles de la dimensión identidad por institución educativa

De la tabla 28 y figura 24, de los 111 docentes encuestados, de los 63 docentes de la institución educativa Carlos Cueto Fernandini, el 31,5% manifiestan que la dimensión identidad es poco adecuada, de los 48 docentes de la institución educativa Jorge Basadre el 15,3% manifiesta también una dimensión identidad es inadecuada.

3.3. Prueba de hipótesis.

Después de conocer de manera descriptiva los niveles de la variable y las dimensiones en comparación entre las instituciones educativas, a continuación, se presentan las pruebas de hipótesis.

Nivel de significación estadística: $\alpha = 0.05$

Valor de significación estadística: p_valor

Decisión; $p_valor < \alpha$: se rechaza la hipótesis nula

$p_valor > \alpha$: se acepta la hipótesis nula

Hipótesis general

Ho: El nivel del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL N° 02, es diferente en ambas instituciones.

Ha: El nivel del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL N° 02, es igual en ambas instituciones.

Tabla 29

Contrastación de hipótesis general, según ambas instituciones

Rangos					Estadísticos de contraste ^a	
	Institución educativa	N	Rango promedio	Suma de rangos		
Clima organizacional	Carlos Cueto	63	54,38	3426,00	U de Mann-Whitney	Clima organizacional 1410,000
	Fernandini					
	Jorge Basadre	48	58,13	2790,00		
	Total	111				
					Z	-,608
					Sig. asintót. (bilateral)	,543
					a. Variable de agrupación: Institución educativa	

En la tabla 29, se muestran los resultados comparativos por institución educativa; para el análisis de la prueba de hipótesis se utilizó la U de Mann-Whitney, la cual compara dos muestras independientes. En tal sentido se obtuvo un valor de

significancia estadística: p_valor de 0,543 mayor a: $\alpha = 0.05$, por lo tanto se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ho: El nivel de la dimensión estructura del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL N° 02, es diferente en ambas instituciones.

Ha: El nivel de la dimensión estructura del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL N° 02, es igual en ambas instituciones.

Tabla 30

Contrastación de hipótesis específica 1

		Rangos			Estadísticos de contraste ^a	
Institución educativa		N	Rango promedio	Suma de rangos		
Estructura	Carlos Cueto	63	55,91	3522,50	U de Mann-Whitney	1506,500
	Fernandini					
	Jorge Basadre	48	56,11	2693,50		
	Total	111				
					Z	-,033
					Sig. asintót. (bilateral)	,974
					a. Variable de agrupación: Institución educativa	

En la tabla 30, se muestran los resultados comparativos por dimensión estructura; para el análisis de la prueba de hipótesis se utilizó la U de Mann-Whitney, la cual compara dos muestras independientes. En tal sentido se obtuvo un valor de significancia estadística: p_valor de 0,974 mayor a: $\alpha = 0.05$, por lo tanto se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

Ho: El nivel de la dimensión responsabilidad del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL N° 02, es diferente en ambas instituciones.

Ha: El nivel de la dimensión responsabilidad del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL N° 02, es igual en ambas instituciones.

Tabla 31

Contrastación de hipótesis específica 2

Rangos				
Institución educativa	N	Rango promedio	Suma de rangos	
Carlos Cueto	63	57,02	3592,50	Responsabilidad
Fernandini				
Jorge Basadre	48	54,66	2623,50	
Total	111			
				U de Mann-Whitney
				1447,500
				Z
				-,391
				Sig. asintót. (bilateral)
				,696
				a. Variable de agrupación:
				Institución educativa

En la tabla 31, se muestran los resultados comparativos por dimensión responsabilidad; para el análisis de la prueba de hipótesis se utilizó la U de Mann-Whitney, la cual compara dos muestras independientes. En tal sentido se obtuvo un valor de significancia estadística: p_valor de 0,696 mayor a: $\alpha = 0.05$, por lo tanto se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

Ho: El nivel de la dimensión recompensa del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL N° 02, es diferente en ambas instituciones.

Ha: El nivel de la dimensión recompensa del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL N° 02, es igual en ambas instituciones.

Tabla 32

Contrastación de hipótesis específica 3

	Institución educativa	N	Rango promedio	Suma de rangos	
Recompensa	Carlos Cueto	63	56,63	3568,00	Recompensa
	Fernandini				
	Jorge Basadre	48	55,17	2648,00	U de Mann-Whitney
	Total	111			1472,000
				Z	-,248
				Sig. asintót. (bilateral)	,804
				a. Variable de agrupación:	
				Institución educativa	

En la tabla 32, se muestran los resultados comparativos por dimensión recompensa; para el análisis de la prueba de hipótesis se utilizó la U de Mann-Whitney, la cual compara dos muestras independientes. En tal sentido se obtuvo un valor de significancia estadística: p_valor de 0,804 mayor a: $\alpha = 0.05$, por lo tanto se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 4

Ho: El nivel de la dimensión desafío del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL N° 02, es diferente en ambas instituciones.

Ha: El nivel de la dimensión desafío del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL N° 02, es igual en ambas instituciones.

Tabla 33

Contrastación de hipótesis específica 4

		Rangos			
	Institución educativa	N	Rango promedio	Suma de rangos	
Desafío	Carlos Cueto	63	56,83	3580,00	Desafío
	Fernandini				
	Jorge Basadre	48	54,92	2636,00	U de Mann-Whitney
	Total	111			
				Z	-,315
				Sig. asintót. (bilateral)	,753
				a. Variable de agrupación:	
				Institución educativa	

En la tabla 33, se muestran los resultados comparativos por dimensión desafío; para el análisis de la prueba de hipótesis se utilizó la U de Mann-Whitney, la cual compara dos muestras independientes. En tal sentido se obtuvo un valor de significancia estadística: p_valor de 0,753 mayor a: $\alpha = 0.05$, por lo tanto se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 5

Ho: El nivel de la dimensión relaciones del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL N° 02, es diferente en ambas instituciones.

Ha: El nivel de la dimensión relaciones del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL N° 02, es igual en ambas instituciones.

Tabla 34

Contrastación de hipótesis específica 5

	Institución educativa	Rangos		Suma de rangos	Estadísticos de contraste ^a	
		N	Rango promedio			
Relaciones	Carlos Cueto	63	54,94	3461,50	Relaciones	
	Fernandini					
	Jorge Basadre	48	57,39	2754,50	U de Mann-Whitney	
	Total				111	
					Z	-,405
					Sig. asintót. (bilateral)	,686
					a. Variable de agrupación:	
					Institución educativa	

En la tabla 34, se muestran los resultados comparativos por dimensión relaciones; para el análisis de la prueba de hipótesis se utilizó la U de Mann-Whitney, la cual compara dos muestras independientes. En tal sentido se obtuvo un valor de significancia estadística: p_valor de 0,686 mayor a: $\alpha = 0.05$, por lo tanto se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 6

Ho: El nivel de la dimensión cooperación del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL N° 02, es diferente en ambas instituciones.

Ha: El nivel de la dimensión cooperación del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL N° 02, es igual en ambas instituciones.

Tabla 35

Contrastación de hipótesis específica 6

Institución educativa	Rangos		Suma de rangos	Estadísticos de contraste ^a	
	N	Rango promedio			
Cooperación	63	56,75	3575,00	Cooperación	
Jorge Basadre	48	55,02	2641,00	U de Mann-Whitney	1465,000
Total	111			Z	-,288
				Sig. asintót. (bilateral)	,773
				a. Variable de agrupación:	
				Institución educativa	

En la tabla 35, se muestran los resultados comparativos por dimensión cooperación; para el análisis de la prueba de hipótesis se utilizó la U de Mann-Whitney, la cual compara dos muestras independientes. En tal sentido se obtuvo un valor de significancia estadística: p_valor de 0,773 mayor a: $\alpha = 0.05$, por lo tanto se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 7

Ho: El nivel de la dimensión estándares del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL N° 02, es diferente en ambas instituciones.

Ha: El nivel de la dimensión estándares del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL N° 02, es igual en ambas instituciones.

Tabla 36

Contrastación de hipótesis específica 7

Rangos				
Institución educativa	N	Rango promedio	Suma de rangos	Estadísticos de contraste^a
Carlos Cueto	63	54,10	3408,50	Estándares
Fernandini				
Estándares Jorge	48	58,49	2807,50	U de Mann-Whitney
Basadre				1392,500
Total	111			Z
				-,729
				Sig. asintót. (bilateral)
				,466
				a. Variable de agrupación: Institución educativa

En la tabla 36, se muestran los resultados comparativos por dimensión estándares; para el análisis de la prueba de hipótesis se utilizó la U de Mann-Whitney, la cual compara dos muestras independientes. En tal sentido se obtuvo un valor de significancia estadística: p_valor de 0,466 mayor a: $\alpha = 0.05$, por lo tanto se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 8

Ho: El nivel de la dimensión conflicto del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL N° 02, es diferente en ambas instituciones.

Ha: El nivel de la dimensión conflicto del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL N° 02, es igual en ambas instituciones.

Tabla 37

Contrastación de hipótesis específica 8

Rangos				
Institución educativa	N	Rango promedio	Suma de rangos	Estadísticos de contraste^a
Carlos Cueto	63	53,15	3348,50	Conflictos
Fernandini				
Jorge	48	59,74	2867,50	U de Mann-Whitney
Basadre				
Total	111			
				Z
				Sig. asintót. (bilateral)
				a. Variable de agrupación:
				Institución educativa

En la tabla 37, se muestran los resultados comparativos por dimensión conflictos; para el análisis de la prueba de hipótesis se utilizó la U de Mann-Whitney, la cual compara dos muestras independientes. En tal sentido se obtuvo un valor de significancia estadística: p_valor de 0,265 mayor a: $\alpha = 0.05$, por lo tanto se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 9

Ho: El nivel de la dimensión identidad del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL N° 02, es diferente en ambas instituciones.

Ha: El nivel de la dimensión identidad del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL N° 02, es igual en ambas instituciones.

Tabla 38

Contrastación de hipótesis específica 9

		Rangos			Estadísticos de contraste ^a	
	Institución educativa	N	Rango promedio	Suma de rangos		
Identidad	Carlos Cueto Fernandini	63	54,98	3464,00		Identidad
	Jorge Basadre	48	57,33	2752,00	U de Mann-Whitney	1448,000
	Total	111			Z	-,391
					Sig. asintót. (bilateral)	,696
					a. Variable de agrupación: Institución educativa	

En la tabla 38 se muestran los resultados comparativos por dimensión identidad; para el análisis de la prueba de hipótesis se utilizó la U de Mann-Whitney, la cual compara dos muestras independientes. En tal sentido se obtuvo un valor de significancia estadística: p_valor de 0,696 mayor a: $\alpha = 0.05$, por lo tanto se acepta la hipótesis nula.

IV. Discusión

Luego de la investigación realizada en dos instituciones educativas de la UGEL02 se ha podido establecer que el clima organizacional es de gran importancia en el desarrollo de las actividades en instituciones de educación. Respecto a la hipótesis general se ha percibido que los resultados descriptivos de la variable clima organizacional de dos instituciones educativas de la UGEL 02, 2018 estuvieron en un nivel inadecuado, esto se refiere a un 54.1% que corresponde a 60 docentes de ambas instituciones que vienen laborando, dichos resultados se apoyan en que se observa una disminución considerable en cuanto al conocimiento de las normas, dispositivos, modificaciones por las que se rige la institución, además la falta de responsabilidad de algunos docentes pues no se sienten motivados a realizar las actividades que exigen los planes de trabajo de las instituciones, como podemos ver se asemeja a la investigación realizada por Albañil (2015) en cuya investigación e identifican los aspectos más importantes de la vida institucional que procura mantener motivado al personal docente directivo de la institución educativa motivo del estudio.

Litwin y Stringer (1968) afirmaron que los efectos subjetivos, percibidos en el ambiente donde se desarrolla labor por parte de los trabajadores, teniendo en cuenta entre otros factores las actividades propiamente dichas, las creencias, valores y la motivación que en sí tienen las personas que trabajan en una determinada organización es específica (p 60). Ellos conceptualizan al clima como una cualidad relativamente equilibrada del medio donde se desarrollan las organizaciones y donde se desenvuelven sus integrantes, cuyo comportamiento influye y puede ser explicado, medido, así como también las características de la organización.

Referente a la hipótesis específica 1 los resultados fueron en un 84.7% que corresponde a 97 docentes encuestado que determinan el clima organizacional como inadecuado puesto que los docentes manifiestan estar desmotivados para realizar las labores, sienten que no se confía en los juicios individuales para realizar las tareas asignadas, en tal sentido Gamarra (2014) en su investigación descriptiva sobre los componentes que accionan el clima organizacional aplicado en una institución educativa, manifiesta que contenidos propuestos por Litwin y Stringer (1968), es similar en cuanto a la estructura es una de las dimensiones de singular

importancia pues se basa en la organización, políticas y reglamentos de la institución.

Respecto de la hipótesis específica 2 en cuanto al nivel de responsabilidad del clima organizacional de dos Instituciones educativas de la UGEL 02 los resultados arrojaron un 58,6% que corresponde a 65 docentes de ambas instituciones manifiestan que la dimensión responsabilidad del Clima organizacional es inadecuado. Esta dimensión reviste gran importancia puesto que los mismos docentes deben ser “sus propios jefes” al tener el ideal a partir de ellos mismos de hacer bien las cosas. Como lo sostuvo Gamarra (2014) en su trabajo de investigación sobre clima organizacional donde toma en cuenta como una de las dimensiones la responsabilidad, que está referido al compromiso de los docentes con su labor.

En relación a la hipótesis específica 3 la recompensa del clima organizacional de dos Instituciones educativas de la UGEL 02 en ambas instituciones es igual, el 40,5% manifiestan que la dimensión recompensa del Clima organizacional es inadecuado, que corresponde a 45 docentes que manifiestan que es inadecuado, los docentes no se sienten satisfecho con el sistema de recompensa de estas instituciones, Mendoza (2012) sostuvo que existe una relación significativa entre la dimensión recompensa y el clima organizacional dentro del trabajo con su investigación demuestra que es muy importante las relaciones interpersonales y la capacidad para el cambio e mejora de un buen y mejor desempeño para obtener una educación integrada e integra.

En razón a la hipótesis específica 4 los resultados encontrados, el 36% referido 40 docentes encuestados determina un nivel inadecuado de la dimensión desafío del clima organizacional, siendo el desafío una dimensión de gran significado dentro del clima organizacional, Calvo (2014) sostuvo con su investigación de estrategias de gestión educativa donde propone una serie de talleres y actividades por medio de las cuales los docentes toman el reto de modificar sus acciones y tener una mejor labor mejorando también el clima organizacional de su institución.

Respecto de la hipótesis específica 5 en cuanto al nivel de relación de clima organizacional los resultados fueron en un el 55% que corresponde a 61 docentes

cuyo resultado fue inadecuado, Calvo (2014) en su investigación, sobre estrategias para cambiar el clima organizacional, concluye que es importante resaltar la aplicación de talleres y actividades con la finalidad de mejorar las relaciones interpersonales y la comunicación.

El cuanto a la hipótesis específica 6 del nivel de la dimensión cooperación del clima organizacional de dos Instituciones educativas de la UGEL 02, el 53,2% que corresponde a 59 docentes encuestados manifiestan es inadecuado. Albañil (2015) en su investigación observo que hay poca predisposición de los docentes de realizar el trabajo en equipo, siendo esta una forma primordial para ordenar de la mejor forma en los últimos tiempos el trabajo en las instituciones, de esta forma de optimiza el potencial de los miembros de la instituciones educativas.

En relación a la hipótesis específica 7 del nivel de la dimensión estándares del clima organizacional observamos que el 32,4% correspondiente a 36 docentes encuestados es inadecuado. Luengo (2013) toma como parte de su investigación la dimensión estrategia organizacional donde menciona la actualización como herramienta primordial para mantener al docente al tanto de las reforma, normas, modelos que se van presentando y modificando en el quehacer educativo.

En atención a la hipótesis específica 8 del nivel de la dimensión conflicto del clima organizacional de dos Instituciones educativas de la UGEL 02, en un 65,8% de 73 docentes encuestados manifiestan que es inadecuado. Calvo (2014) en su investigación manifiesto que el crear y compartir estrategias que eleven la motivación, las relaciones interpersonales y la comunicación benefician grandemente a las instituciones para que sus miembros puedan mejorar su desenvolvimiento y evitar de esa forma los conflicto que se puedan presentar.

Finalmente la hipótesis específica 9 del nivel de la dimensión identidad del clima organizacional de dos Instituciones educativas de la UGEL 02, el 37,8% correspondiente a 42 docentes, ellos manifiestan que la dimensión identidad es inadecuado. De acuerdo al trabajo de Gutiérrez (2017) manifiesta en su investigación que el compromiso con la institución es significativo para incrementar el desempeño laboral de los docentes por consiguiente el clima organizacional también es alto, contribuyendo a incrementar la eficiencia y la eficacia del servicio educativo de la institución.

V. Conclusiones

Primera: De acuerdo al objetivo general, se determinó el nivel del clima organizacional en dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018 de los 111 docentes encuestados, el 54,1% manifiestan que el Clima organizacional es inadecuado. Luego de la muestra de los resultados comparativos por instituciones y de la utilización para el análisis de la prueba de hipótesis de la U de Mann-Whitney, la cual compara dos muestras se obtuvo un valor de significancia estadística: p_valor de 0,543 mayor a: $\alpha = 0.05$, por lo tanto se acepta la hipótesis nula, quiere decir que el clima organizacional en ambas instituciones es diferente.

Segunda: De acuerdo al objetivo específico 1 se determinó el nivel de la dimensión estructura del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018 de los 111 docentes encuestados, el 84,7% manifiestan que la dimensión estructura del Clima organizacional es inadecuado. En tal sentido se obtuvo un valor de significancia estadística: p_valor de 0,974 mayor a: $\alpha = 0.05$, por lo tanto se acepta la hipótesis nula, siendo el clima organizacional determinado por el nivel de la dimensión estructura en forma diferente en ambas instituciones.

Tercera: De acuerdo al objetivo específico 2 se determinó el nivel de la dimensión Responsabilidad del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018, de los 111 docentes encuestados, el 58,6% manifiestan que la dimensión responsabilidad del Clima organizacional es inadecuado. De acuerdo a los resultados comparativos por nivel responsabilidad; para el análisis de la prueba de hipótesis se utilizó la U de Mann-Whitney, donde se obtuvo un valor de significancia estadística: p_valor de 0,696 mayor a: $\alpha = 0.05$, por lo tanto se acepta la hipótesis nula, determinando el nivel responsabilidad en ambas instituciones como diferente.

Cuarta: De acuerdo al objetivo específico 3 se determinó el nivel de la dimensión recompensa del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018, de los 111 docentes encuestados, el 40,5% manifiestan que la dimensión responsabilidad del Clima organizacional

es inadecuado. De acuerdo a los resultados comparativos realizados es diferente, esto luego de aplicación del análisis de la prueba de hipótesis que se utilizó la U de Mann-Whitney, en tal sentido se obtuvo un valor de significancia estadística: p_valor de 0,804 mayor a: $\alpha = 0.05$, por lo tanto se acepta la hipótesis nula.

Quinta: De acuerdo al objetivo específico 4 se determinó el nivel de la dimensión desafíos del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018 de los 111 docentes encuestados, el 36% manifiestan que la dimensión desafíos del Clima organizacional es inadecuado, donde se evidencia los resultados comparativos por nivel desafío; para el análisis de la prueba de hipótesis se utilizó la U de Mann-Whitney, en tal sentido se obtuvo un valor de significancia estadística: p_valor de 0,753 mayor a: $\alpha = 0.05$, por lo tanto se acepta la hipótesis nula, para esta dimensión es diferente en ambas instituciones.

Sexta: De acuerdo al objetivo específico 5 se determinó el nivel de la dimensión relaciones del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018, de los 111 docentes encuestados, el 55% manifiestan que la dimensión relaciones del Clima organizacional es inadecuado donde se muestran los resultados comparativos por nivel desafío; para el análisis de la prueba de hipótesis se utilizó la U de Mann-Whitney, en tal sentido se obtuvo un valor de significancia estadística: p_valor de 0,753 mayor a: $\alpha = 0.05$, por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se establece para la dimensión relaciones en ambas instituciones que es diferente.

Séptima: De acuerdo al objetivo específico 6 se determinó el nivel de la dimensión Cooperación del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018, de los 111 docentes encuestados, el 53,2% manifiestan que la dimensión cooperación del Clima organizacional es inadecuado donde observamos que se muestran los resultados comparativos por nivel cooperación; para el análisis de la prueba de hipótesis se utilizó la U de Mann-Whitney, donde se observa un valor de significancia estadística: p_valor de 0,773 mayor a: $\alpha = 0.05$, por lo tanto

se acepta la hipótesis nula, determinando el nivel cooperación en ambas instituciones diferente.

Octava: De acuerdo al objetivo específico 7 se determinó el nivel de la dimensión Estándares del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018, de los 111 docentes encuestados, el 32,4% manifiestan que la dimensión estándares del Clima organizacional es inadecuado se muestran los resultados comparativos por nivel estándares; para el análisis de la prueba de hipótesis se utilizó la U de Mann-Whitney, en tal sentido se obtuvo un valor de significancia estadística: p_valor de 0,466 mayor a: $\alpha = 0.05$, por lo tanto se acepta la hipótesis nula, siendo el nivel estándares en ambas instituciones diferente.

Novena: De acuerdo al objetivo específico 8 se determinó el nivel de la dimensión Conflictos del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018; de los 111 docentes encuestados, el 65,8% manifiestan que la dimensión conflictos del Clima organizacional es inadecuado se muestran los resultados comparativos por nivel conflictos; para el análisis de la prueba de hipótesis se utilizó la U de Mann-Whitney, en tal sentido se obtuvo un valor de significancia estadística: p_valor de 0,265 mayor a: $\alpha = 0.05$, por lo tanto se acepta la hipótesis nula.

Decima: De acuerdo al objetivo específico 9 se determinó el nivel de la dimensión Identidad del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018, de los 111 docentes encuestados, el 37,8% manifiestan que la dimensión identidad del Clima organizacional es inadecuado muestran los resultados comparativos por nivel identidad; para el análisis de la prueba de hipótesis se utilizó la U de Mann-Whitney, en tal sentido se obtuvo un valor de significancia estadística: p_valor de 0,696 mayor a: $\alpha = 0.05$, por lo tanto se acepta la hipótesis nula, concluyendo que en ambas instituciones la dimensión identidad es diferente.

VI. Recomendaciones

- Primera:** Promover en las instituciones la elaboración de tareas de acuerdo a lo establecido en la normas y disposiciones del MINEDU, cuando se suscitan los problemas los docentes deben actuar con responsabilidad bajo la orientación y supervisión de la Dirección, además se debe incentivar en la institución las recompensas e incentivos y disminuir las amenazas y críticas, siempre que estas sea constructivas.
- Segunda:** Fomentar claramente la normativa bajo a cual se rige la institución además de su estructura organizativa para prever acciones en cuanto al desenvolvimiento organizacional.
- Tercera:** Confiar en los juicios individuales de los docentes, deben tener libertad para realizar sus planificaciones y el desarrollo de las tareas, con la asesoría permanentemente de la Dirección.
- Cuarta:** Establecer un sistema de incentivos que la institución puede administrar y entregarlo a sus docentes cuando sobresalen en alguna labor, evitar la crítica destructiva y fomentar las recompensas.
- Quinta:** Estimular el trabajo progresivo para lograr los objetivos, en la institución se deben asumir riesgos al tomar decisiones importantes para poder realizar proyectos de aprendizajes innovadores y motivadores.
- Sexta:** Implantar entre los directivos y docentes de estas instituciones una relación amistosa, debe existir un clima de trabajo agradable, deben prevalecer las relaciones entre la dirección y los trabajadores para un mejor desempeño docente.
- Séptima:** Verificar y tener la certeza que el docente se ha integrado a la institución en todos los campos, (profesional, personal, afectivo, etc.) de tal forma de tener personas habidas de entregar su tiempo para el trabajo cooperativo y así poder confiar uno en el otro para el logro de los objetivos organizacionales.
- Octava:** Proveerse de los medios que le permitan tener a su personal capacitado y actualizado permanentemente conocedores de las normas, modificatorias y documentación actual.
- Novena:** Establecer la comunicación asertiva y permanente entre todos los miembro de la institución, realizar discusiones alturadas que nos

permitan deliberar las mejores soluciones a los problemas que se presentes

Decima: Finalmente se recomienda mantener un comportamiento de integración, identificándose con su institución, sentirse orgullosos y de permanecer a ella, debe existir lealtad entre la dirección y los miembros de la institución y ejecutar las labores participando del trabajo en equipo.

VII. Referencias

- Albañil, A. (2015). *El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura*. (Tesis de maestría, Universidad de Piura). Recuperada de <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2243>
- Arenas, O. (2017). *El clima organizacional para el desempeño exitoso de la labor docente. Reto de la función orientadora*. (Tesis de maestría, Universidad de Carabobo, Guanare, Venezuela). Recuperada de mriuc.bc.uc.edu.ve
- Arribas, T (2008). *Validación y confiabilidad de los instrumentos*. Madrid, España. Editorial Escuela Española.
- Calvo, S. (2014). *Estrategia de gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comunidad de docentes y administrativos, del colegio instituto Bogotá de ciudad Berna*. (Tesis de maestría, Universidad Libre, Bogotá). Recuperada de <https://repository.unilibre.edu.co/>
- Carrasco, S. (2014). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Contreras, D. Y Jiménez, L. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención*. (Tesis de maestría, Universidad del Rosario, Bogotá). Recuperada de repository.urosaurio.edu.co/handle/10336/11983
- Gálvez, L. (2017). *Clima organizacional de la institución educativa "Nuestra Señora de Montserrat" del distrito de Lima*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Recuperada de repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/6191
- Gamarra, H. (2014). *Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas*. (Tesis de maestría, Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperada de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5650>

- García, V. (2004). *Aprendizaje organizacional: delimitación y determinantes estratégicos*. Universidad de Granada
- Garzón, C. (2005). *Niveles de aprendizaje organizacional*. Universidad del Rosario. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/1162/BI%2022.PDF?SEQUENCE=1>
- Hernández, R. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (Quinta Edición) México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A
- Méndez, C. (2006.) *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención*.
- Mendoza, M. (2012). *Clima organizacional y rendimiento académico en estudiantes del tercero de secundaria en una institución educativa de Ventanilla*. (Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola). Recuperada de <http://repositorio.usil.edu.pe>
- Navarro, R. y García, A. (2007) *Clima y compromiso organizacional, Edición electrónica gratuita*.
- Luengo, Y. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial*. (Tesis de maestría, Universidad de Zulia, Maracaibo, Venezuela). Recuperada de tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE.../luengo_cruz_yubisay_coromoto.pdf
- Sánchez C, y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Lima: San Marcos.

Anexos

Anexo 1. Artículo científico



Clima Organizacional en dos Instituciones Educativas de la
UGEL 02, 2018

Carmen Alicia Quiroz Prado

Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

La presente investigación planteó como objetivo general el determinar el nivel de clima organizacional en dos Instituciones Educativas de la UGE 02, 2018; siendo de diseño no experimental; la población conformada por 111 docentes; el resultado indicó que: el 54,1% manifiestan que el Clima organizacional es inadecuado, mientras el 45% manifiestan que es poco adecuado, sólo el 0,9% manifiestan que es adecuado. En síntesis el nivel del clima organizacional en dichas instituciones es inadecuado. Mostramos los resultados comparativos por Instituciones; para el análisis de la prueba de hipótesis se utilizó la U de Mann-Whitney, la cual compara dos muestras independientes. En tal sentido se obtuvo un valor de significancia estadística: p_valor de 0,543 mayor a: $\alpha = 0.05$, por lo tanto se acepta la hipótesis nula.

Palabras claves: Clima organizacional.

Abstract

This research raised as general objective to determine the level of organizational climate in two educational institutions of the UGE 02, 2018; being non-experimental design; the population made up of 111 teachers; the result indicated that: 54.1% show that the organizational climate is inappropriate, while 45% expressed that it is inadequate, only 0.9% expressed that it is appropriate. In summary the level of organizational climate in such institutions is inadequate. We show the comparative results for institutions; the Mann-Whitney U, which compares two independent samples was used for the analysis of hypothesis testing. So a value of statistical significance was obtained: 0,543 p_valor more at: $\alpha = 0.05$, therefore the null hypothesis is accepted.

Key words: organizational climate.

Introducción

La investigación aborda los aspectos relacionados al clima organizacional

El estudio evidencia que como primera etapa del desarrollo de clima organizacional surge en 1930, luego en la década del sesenta es cuando se inicia el proceso de plasmar las primeras definiciones de clima organizacional, así como también del desarrollo de instrumentos de medición, además empiezan a hacerse más intenso a partir de 1970 a 1979. La segunda etapa orientada a la evolución y a desarrollo

de este constructo, es la etapa de evidencia del apogeo en las indagaciones y el análisis del clima organizacional, acá evidenciamos los primeros análisis críticos sobre este concepto. Como tercera etapa mencionaremos el afianzamiento y el acuerdo, cabe resaltar que el desarrollo de esta etapa se produce entre los años 1980 y 1989.

En las Instituciones Educativas de la UGEL 02, en cuanto clima organizacional se ha observado que los docentes no conocen claramente la normativa y disposiciones del MINEDU, los planes elaborados para la ejecución actividades en el año no son tomados en cuenta íntegramente, en cuanto a la responsabilidad cuando se cometen errores no toman la iniciativa para su pronta solución.

Antecedentes del problema

Los estudios referidos al Clima Organizacional son muchos, podemos mencionar, los realizados en México que marcan singular importancia ya que estos se sitúan en mencionar que delimitar el dominio del clima organizacional en relación al desarrollo institucional se centra principalmente en la interacción que hay entre este y la satisfacción de sus empleados al realizar las tareas que les corresponde a cada uno en determinadas áreas de la institución.

Chiavenato (2004) manifestó que: Hablar de clima organizacional es referirse a la existencia de un entorno interno existente entre los integrantes de una organización, adherido al nivel de motivación del personal, además de señalar las propiedades del área donde se desarrollará el trabajo; es así, aquellos aspectos que desencadenan diversos tipos de motivación entre sus integrantes (p.261)

La Ley de Reforma magisterial implementada por el ministerio de educación (LRM-MINEDU, 2012) estipula en sus lineamientos que los docentes de las instituciones educativas del estado realizan sus labores teniendo en cuenta el reglamento de la presente Ley, donde menciona el papel integrador, motivador, reflexivo que cada docente realiza en el desarrollo de labor educativa. Constituye un convenio de tipo técnico-social que se realiza entre el Estado y todos los miembros de la comunidad educativa, basados en competencias que se proveen sean subyugadas paulatinamente en el transcurrir en su vida, con la finalidad de obtener los aprendizajes requerido. Lo que hoy en día buscan las instituciones escolares es que se establezcan políticas con eficiencia, suficiencia, desarrollo de valores, ser integrales, etc., en fin, una gama de atributos que permitan a la institución dar un servicio de calidad. Construir un clima adecuado de interacción positivo entre todos los miembros de las comunidades educativas de las instituciones hace que las mismas puedan ser exitosas, pudiendo resolver los problemas que se suscitan de la mejor forma, con la integración de la comunidad educativa en general.

Problema

Se planteó como problema general: ¿Cuál es el nivel de clima organizacional en dos Instituciones educativas de la UGL 02, 2018, así mismo los problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de la dimensión estructura del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018?, Problema específico 2: ¿Cuál es el nivel de la dimensión responsabilidad del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018?, Problema específico 3: ¿Cuál es el nivel de la dimensión recompensa del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018?, Problema específico 4: ¿Cuál es el nivel de la dimensión desafíos del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018?, Problema específico 5: ¿Cuál es el nivel de la dimensión relaciones del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018?, Problema específico 6: ¿Cuál es el nivel de la dimensión cooperación del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018?, Problema específico 7: ¿Cuál es el nivel de la dimensión estándares del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018?, Problema específico 8: ¿Cuál es el nivel de la dimensión conflicto del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018?, Problema específico 9: ¿Cuál es el nivel de la dimensión identidad del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018?.

Objetivo

Se planteó como objetivo general: Determinar el nivel del clima organizacional en dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018

Método

El diseño utilizado fue no experimental, tipo de estudio básico, la población estuvo conformada por 111 docentes. Ficha técnica del cuestionario sobre clima organizacional autor Litwin y Stringer (1968), administración individual con una duración aproximada de 30 minutos y la estructura está constituida por 50 ítems., la validez de ambos instrumentos se dio mediante el juicio de expertos y para la confiabilidad se aplicó una prueba piloto y usando el estadístico de alpha de Cronbach se obtuvo que para la variable gestión del talento humano fue de ,896. Los resultados de la contratación de la hipótesis general, e hipótesis específicas se presentan redactados, se utilizó en cada caso la prueba estadística U de Mann-Whitney. Asimismo, se respetó la autoría de la información bibliográfica.

Resultados

Se pudo apreciar que, como muestran las tablas en la variable Clima organizacional el 60,8% sostiene que está 111 docentes encuestados, el 54,1% manifiestan que el Clima organizacional es inadecuado, mientras el 45%

manifiestan que es poco adecuado, sólo el 0,9% manifiestan que es adecuado. En síntesis el nivel del clima organizacional en dichas instituciones es inadecuado.

Tabla 1

Frecuencias y porcentajes de la variable clima organizacional

Clima Organizacional			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inadecuado	60	54,1
	Poco adecuado	50	45,0
	Adecuado	1	,9
	Total	111	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS.V24 (2018)

Tabla 2

Contrastación de hipótesis general, según ambas instituciones

Rangos					Estadísticos de contraste ^a
Institución educativa	N	Rango promedio	Suma de rangos		
Clima organizacional	Carlos Cueto Fernandini	63	54,38	3426,00	Clima organizacional
	Jorge Basadre	48	58,13	2790,00	
	Total	111			U de Mann-Whitney
					1410,000
				Z	-,608
				Sig. asintót. (bilateral)	,543
a. Variable de agrupación: Institución educativa					

En la tabla 2, se muestran los resultados comparativos por institución educativa; para el análisis de la prueba de hipótesis se utilizó la U de Mann-Whitney, la cual compara dos muestras independientes. En tal sentido se obtuvo un valor de significancia estadística: p_valor de 0,543 mayor a: $\alpha = 0.05$, por lo tanto se acepta la hipótesis nula.

Discusión

Después de la investigación realizada en dos instituciones educativas de la UGEL02 se ha podido establecer que el clima organizacional es de gran importancia en el desarrollo de las actividades en instituciones de educación. Respecto a la hipótesis general se ha percibido que los resultados descriptivos de la variable clima organizacional de dos instituciones educativas de la UGEL 02, 2018 estuvieron en un nivel inadecuado, esto se refiere a un 54.1% que corresponde a 60 docentes de ambas instituciones que vienen laborando, dichos resultados se apoyan en que se observa una disminución considerable en cuanto al conocimiento de las normas, dispositivos, modificaciones por las que se rige la institución, además la falta de responsabilidad de algunos docentes pues no se sienten motivados a realizar las actividades que exigen los planes de trabajo de las instituciones, como podemos ver se asemeja a la investigación realizada por Albañil (2015) en cuya investigación e identifican los aspectos más importantes de la vida institucional que procura mantener motivado al personal docente directivo de la institución educativa motivo del estudio.

Litwin y Stringer (1968) afirmaron que los efectos subjetivos, percibidos en el ambiente donde se desarrolla labor por parte de los trabajadores, teniendo en cuenta entre otros factores las actividades propia mente dichas, las creencias, valores y la motivación que en sí tienen las personas que trabajan en una determinada organización es específica (p 60). Ellos conceptualizan al clima como una cualidad relativamente equilibrada del medio donde se desarrollan las organizaciones y donde se desenvuelven sus integrantes, cuyo comportamiento influye y puede ser explicado, medido, así como también las características de la organización.

Conclusión

De acuerdo al objetivo general, se determinó el nivel del clima organizacional en dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018 luego de la muestra de los resultados comparativos por instituciones y de la utilización para el análisis de la prueba de hipótesis de la U de Mann-Whitney, la cual compara dos muestras se obtuvo un valor de significancia estadística: p_valor de 0,543 mayor a: $\alpha = 0.05$, por lo tanto se acepta la hipótesis nula, quiere decir que el clima organizacional en ambas instituciones es diferente.

Referencias

- Hernández, R. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México 3ta Edición
- Navarro, R y García, A. (2007) *Clima y compromiso organizacional, Edición electrónica gratuita.*
- Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención.* Centro Editorial Universidad del Rosario

Mendez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia*. Bogotá: Universidad del Rosario.

Anexo 2. Matriz de Consistencia

TITULO: Clima Organizacional en dos Instituciones Educativas de la UGEL 02 según la condición laboral, 2018						
AUTOR: Carmen Alicia Quiroz Prado						
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable e Indicadores			
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable Clima Organizacional			
Problema Específico	Objetivo Específico	Hipótesis Específico	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
¿Cuál es el nivel de Clima Organizacional en dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018?	Determinar el nivel del clima organizacional en dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018	El nivel del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02 es igual en ambas instituciones.				
¿Cuál es el nivel de la dimensión estructura del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018?	Determinar el nivel de la dimensión estructura del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018	El nivel de la dimensión estructura del clima organizacional de dos Instituciones educativas de la UGEL 02 es igual en ambas instituciones	Estructura	Tareas bien definidas / Tareas estructuradas Estructura jerárquica clara Funciones y responsabilidades claras	1 - 8	Totalmente de acuerdo
¿Cuál es el nivel de la dimensión responsabilidad de dos Instituciones Educativas pertenecientes UGEL N° 02, 2018?	Determinar el nivel de la dimensión responsabilidad del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018	El nivel de la dimensión responsabilidad del clima organizacional de dos Instituciones educativas de la UGEL 02 es igual en ambas instituciones	Responsabilidad	La organización les confía el desarrollo de su trabajo Se sienten responsables de su trabajo Se incentiva la iniciativa individual	9 - 15	Relativamente de acuerdo
¿Cuál es el nivel de la dimensión recompensa de dos Instituciones Educativas pertenecientes UGEL N° 02, 2018?	Determinar el nivel de la dimensión recompensa del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018	El nivel de la dimensión recompensa del clima organizacional de dos Instituciones educativas de la UGEL 02 es igual en ambas instituciones	Recompensa	Adecuado sistema de recompensas Se reconoce el buen desempeño por parte de las autoridades	16 - 21	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
¿Cuál es el nivel de la dimensión desafíos de dos Instituciones Educativas pertenecientes UGEL N° 02, 2018?	Determinar el nivel de la dimensión desafíos del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018	El nivel de la dimensión desafío del clima organizacional de dos Instituciones educativas de la UGEL 02 es igual en ambas instituciones	Desafío	La organización es un lugar que fomenta la creatividad Se estimula el asumir riesgos Se buscan nuevas formas de hacer las cosas	22 - 26	Relativamente en desacuerdo
¿Cuál es el nivel de la dimensión relaciones de dos Instituciones Educativas pertenecientes UGEL N° 02, 2018?	Determinar el nivel de la dimensión relaciones del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018	El nivel de la dimensión relaciones del clima organizacional de dos Instituciones educativas de la UGEL 02 es igual en ambas instituciones	Relaciones	Se percibe el lugar de trabajo como un ambiente en el cual resulta fácil entablar relaciones de amistad con el personal y compañeros	27 - 32	Totalmente en desacuerdo

¿Cuál es el nivel de la dimensión cooperación de dos Instituciones Educativas pertenecientes UGEL N° 02, 2018?	Determinar el nivel de la dimensión cooperación del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018	El nivel de la dimensión cooperación del clima organizacional de dos Instituciones educativas de la UGEL 02 es igual en ambas instituciones	Estándares	Se destaca alta exigencias en la realización de tareas, continuamente se busca mejorar los niveles de desempeño Relaciones enfocadas a lo exclusivamente labora	33 - 36	Niveles
¿Cuál es el nivel de la dimensión estándares de dos Instituciones Educativas pertenecientes UGEL N° 02, 2018?	Determinar el nivel de la dimensión estándares del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018	El nivel de la dimensión estándares del clima organizacional de dos Instituciones educativas de la UGEL 02 es igual en ambas instituciones	Estándares	Se destaca alta exigencias en la realización de tareas, continuamente se busca mejorar los niveles de desempeño Relaciones enfocadas a lo exclusivamente labora	37- 41	Nivel Adecuado De 50 a 116
¿Cuál es el nivel de la dimensión conflicto de dos Instituciones Educativas pertenecientes UGEL N° 02, 2018?	Determinar el nivel de la dimensión conflicto del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018	El nivel de la dimensión conflicto del clima organizacional de dos Instituciones educativas de la UGEL 02 es igual en ambas instituciones	Conflictos	Los superiores aceptan y alientan a expresar las opiniones e ideas del personal Se escuchan diferentes puntos de vista Los problemas y desafíos son enfrentados en forma directa y clara	42 - 45	Poco adecuado De 117 a 183
¿Cuál es el nivel de la dimensión identidad de dos Instituciones Educativas pertenecientes UGEL N° 02, 2018?	Determinar el nivel de la dimensión identidad del clima organizacional de dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018	El nivel de la dimensión identidad del clima organizacional de dos Instituciones educativas de la UGEL 02 es igual	Identidad	Los trabajadores de sienten participes de la organización	46-50	Nivel Inadecuado De 183 a 250

Tipo - diseño de investigación	Población y muestra	Técnica e instrumento	Estadística a utilizar
<p>Enfoque : Cuantitativo</p> <p>Tipo : Básico</p> <p>Diseño :No Experimental</p> <p>Método : Deductivo</p>	<p>Población: 311 docentes pertenecientes a la UGEL 02</p> <p>Muestra: 111 docentes de las Instituciones Educativas Carlos Cueto Fernandini y Jorge Basadre Grohooman</p>	<p>Variable : Clima Organizacional</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Consta de 50 Ítems y está elaborado con la Escala De Likert con 5 respuestas:</p> <p>Totalmente de acuerdo 1</p> <p>Relativamente de acuerdo 2</p> <p>Ni de acuerdo ni en desacuerdo 3</p> <p>Totalmente en desacuerdo 4</p> <p>Totalmente en desacuerdo 5</p>	<p>DESCRIPTIVA: Utilización de tablas estadísticas</p> <p>INFERENCIAL: Prueba de la hipótesis usando el estadígrafo de la U de Mann Whitney</p>

Anexo 3. Cuestionario

CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL**ESCALA DE VALORACION:**

1	2	3	4	5
Totalmente de acuerdo	Relativamente de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Relativamente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

INSTRUCCIONES:

Estimado docente al desarrollar el presente cuestionario, señale para las afirmaciones presentadas su grado de acuerdo o desacuerdo en relación a su apreciación sobre diversos aspectos de su institución, marcando con una X en la respuesta que considere más acertada. Asegúrese de responder a todas las preguntas.

ÍTEMS		ESCALA				
		1	2	3	4	5
DIMENSION ESTRUCTURA						
1	En la institución los docentes saben que tareas deben realizar					
2	En la institución se pone énfasis en elaboración de tareas de acuerdo a lo establecido en la normas y disposiciones del MINEDU					
3	En la institución tengo claro quién manda y toma las decisiones					
4	Conozco claramente la normativa bajo a cual se rige la institución					
5	Conozco claramente la estructura organizativa de esta institución					
6	En la institución se han simplificado algunos trámites innecesario					
7	En esta institución las nuevas ideas deben pasar por tramites muy complicados y engorrosos					
8	En la institución se elaboran planes para la realización de las actividades programadas en el año escolar					
DIMENSION RESPONSABILIDAD						
9	En esta institución se confía en los juicios individuales de los docentes.					
10	En la institución hay libertad para realizar las planificaciones y el desarrollo de las labores					
11	La Dirección de la institución entrega los planes generales establecidos en el PAT, del desarrollo de los mismos yo soy responsable.					
12	En esta institución los docentes actúan con Iniciativa y tratan de hacer las cosas por mí mismo					
13	Cuando se suscitan los problemas los docentes actúan con responsabilidad bajo la orientación y supervisión de la Dirección.					
14	En la institución cuando se cometen errores siempre hay muchas excusas					
15	En esta institución se siente satisfacción por el trabajo bien hecho					
DIMENSION RECOMPENSA						
16	En la institución existe un sistema de recompensa que hace que el personal que sobresale sea reconocido					
17	En esta institución las recompensas e incentivos son más continuas que las amenazas y críticas					
18	En esta institución los docentes tienen derecho a los incentivos por excelencia y trayectoria profesional dadas por la Ley de Reforma Magisterial					
19	En la institución hay mucha crítica porque algunos no están de acuerdo con el manejo organizacional					
20	Mensualmente en las reuniones de coordinación los docentes son reconocidos por sus pares cuando realizan un buen trabajo					
21	En esta institución se incentiva el cumplimiento del reglamento interno periódicamente					

ÍTEMS		ESCALA				
		1	2	3	4	5
DIMENSION DESAFIO						
22	En esta institución se estimula a trabajar progresivamente para lograr los objetivos certeramente					
23	En esta institución se asumen los riesgos al tomar decisiones importantes					
24	En esta institución se fomenta la realización de proyectos de aprendizaje innovadores					
25	Nuestra dirección es capaz de arriesgarse por una buena idea					
26	Tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia					
DIMENSION RELACIONES						
27	Entre los docentes de esta institución prevalece una atmósfera amistosa					
28	Esta institución se caracteriza porque hay un clima de trabajo agradable, sin tensiones					
29	Es viable llegar a conocer a las personas que trabajan en esta institución					
30	Las personas en esta institución tienden a ser cálidas y abiertas al entablar nuevas relaciones					
31	Hay bastante calor humano en las relaciones entre la dirección y los trabajadores de esta institución					
32	Se percibe buenas relaciones entre los miembros de la comunidad educativa (dirección, docentes, padres de familia)					
DIMENSION COOPERACION						
33	Las personas en esta institución confían verdaderamente uno en el otro					
34	La filosofía de nuestra dirección enfatiza en el factor humano, en cómo se sienten las personas					
35	Cuando se me asigna un trabajo difícil, puedo contar con la asistencia de mi director y mis compañeros					
36	Colaboramos abiertamente con el docente que se integra a la institución					
DIMENSION ESTANDARES						
37	En esta organización se fijan estándares bastante altos para el desempeño laboral					
38	La dirección piensa que ningún trabajo está bien hecho, que se puede hacer mejor					
39	En mi institución se siente presión para mejorar continuamente nuestro desempeño grupal y personal					
40	Existe en esta institución un acompañamiento y asesoramiento para lograr los objetivos previstos					
41	La dirección de mi institución piensa que si las personas están contentas se trabajará mejor					
DIMENSION CONFLICTOS						
42	La mejor manera de causar una buena impresión en esta institución es evitar discusiones abiertas y desacuerdos					
43	La actitud de nuestra dirección es que el conflicto entre áreas, departamentos y entre individuos puede ser bastante saludable					
44	Se nos estimula a decir lo que pensamos, aunque signifique desacuerdos con los superiores					
45	En esta institución se puede discrepar y mantener puntos de vista diferentes con los demás colegas.					
DIMENSION IDENTIDAD						
46	Los docentes se sienten orgullosos de pertenecer a esta institución					
47	Yo siento que soy miembro de un equipo que funciona bien					
48	Existe lealtad entre la dirección y el personal de la institución					
49	Me siento reconocido y aceptado en esta institución					
50	En esta institución mis opiniones o decisiones son tomadas en cuenta					

Anexo 4. Validez del instrumento

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Guipole Landa, Shell DNI: 09975905
Especialidad del validador: Mg. e Ingeniero de Aprendizaje 20 de octubre del 2018

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


Firma del Experto Informante.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: BERNAL PACHECO JULIO BERNABE' DNI: 06155336

Especialidad del validador: MAESTRO EN ECONOMIA Y DESARROLLO INDUSTRIAL PYME

.....de.....del 2018

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



Firma del Experto Informante.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable
 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PÉREZ SAAVEDRA, Segundo DNI: 25601051
 Especialidad del validador: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN
 ..07 de ..11 del 2018

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

Perez Saavedra Segundo
 Magister en Gestión Educativa
 Código: 2516 PUCP
 CPP: 0325601051

28	2	3	2	2	2	3	1	9	2	3	2	2	2	2	2	1	5	2	3	3	2	2	3	1	5	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	3	1	8	2	3	1	1	2	9	2	3	1	2	8	3	3	2	2	2	1	0						
29	2	3	2	1	1	2	2	1	5	2	3	3	3	2	2	1	7	2	2	3	2	2	3	1	4	2	2	3	2	2	1	1	2	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	0	3	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	1	1	3									
30	2	3	2	2	2	2	2	1	7	2	3	1	2	2	2	1	4	2	3	3	2	2	3	1	5	2	2	3	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	3	2	3	2	2	9	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	9	2	2	2	2	2	1	0				
31	2	2	2	3	3	2	2	1	8	2	1	2	2	2	2	3	1	4	3	2	2	2	3	1	4	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	8	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	9	3	3	2	2	2	1	2				
32	2	2	2	3	2	2	3	1	7	2	1	1	3	3	3	2	1	5	3	2	2	2	2	3	1	4	1	2	3	1	2	9	3	3	3	2	3	2	1	6	2	3	3	2	0	3	3	2	3	3	1	4	3	3	2	3	1	1	3	3	3	2	2	3	1	9	
33	2	2	2	2	3	2	1	6	3	3	1	2	3	3	1	6	3	2	2	3	2	2	4	2	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	6	2	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	1	5	4								
34	2	2	1	1	2	3	2	1	4	1	3	2	2	3	3	1	5	1	3	3	3	3	2	1	5	2	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	1	3	1	6	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	1	2	2	3	3	3	1	3	2							
35	2	2	2	2	3	3	3	1	8	3	3	3	3	3	3	1	9	2	3	2	3	3	2	1	5	2	2	2	2	3	1	1	3	2	2	3	2	3	1	5	3	3	3	2	2	0	2	2	3	3	2	2	2	3	2	9	3	3	3	3	3	5	4				
36	2	2	3	2	3	1	2	1	6	3	2	2	2	1	3	3	1	6	2	2	2	3	3	2	1	4	2	3	3	2	3	1	3	3	3	2	2	1	6	2	3	2	2	9	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	1	0			
37	2	1	3	2	3	2	1	1	5	3	2	2	3	1	3	3	1	7	3	3	2	3	2	2	1	5	3	3	3	3	3	5	2	2	2	2	2	1	1	2	5	5	4	5	1	9	2	2	2	2	2	1	0	2	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	1	2	
38	2	1	3	2	2	3	2	1	6	2	1	2	2	2	3	3	1	5	2	3	3	3	2	2	1	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	2	2	1	6	2	2	2	1	1	6	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	9	2	2	2	2	2	1	4			
39	2	2	3	2	3	3	3	1	9	2	1	3	2	3	1	2	1	4	3	2	3	3	2	3	1	6	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	0	2	2	3	3	3	1	3	2	2	2	2	8	3	3	3	3	3	1	5	0			
40	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	3	2	3	3	2	3	1	6	3	3	3	3	3	1	5	5	5	5	5	4	5	2	9	2	2	3	2	9	4	5	4	5	5	2	3	5	5	5	5	2	0	5	5	5	5	4	2	4	
41	2	2	2	2	3	3	3	3	2	0	2	2	2	3	3	3	1	8	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	1	5	1	2	1	2	1	2	9	2	2	3	2	9	2	1	2	1	2	8	2	1	2	1	6	2	1	1	2	1	7	0	4			
42	2	2	2	2	2	3	3	3	1	9	2	2	2	2	3	3	3	7	2	2	2	2	2	3	1	7	2	2	2	2	2	0	3	2	3	2	2	3	1	5	2	2	3	2	9	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	9	2	2	3	2	3	2	1	2	0
43	2	3	2	2	2	2	3	3	1	9	2	2	2	3	3	2	7	2	2	2	3	3	3	1	5	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	3	1	8	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	9	2	2	3	2	3	2	1	7	
44	5	5	5	5	5	4	5	5	3	9	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	0	5	5	5	5	5	2	5	2	2	3	2	1	2	1	2	2	3	3	2	0	2	3	2	2	1	1	0	2	3	2	1	8	2	3	2	2	3	1	2	1	8	
45	2	2	2	1	1	1	2	2	1	3	1	2	2	1	1	2	1	0	2	1	2	1	2	2	0	1	1	2	1	2	7	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	9	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	9	2	3	1	2	2	0	2			
46	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	5	3	2	3	2	3	2	1	5	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	8	2	3	1	1	2	9	2	3	1	2	8	3	3	2	2	2	1	2	3						
47	2	2	2	2	2	2	2	1	6	3	2	2	2	3	3	2	1	7	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	0	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	0	3	2	2	2	2	1	5						
48	2	3	2	2	2	2	3	3	1	9	2	3	2	2	2	2	1	5	2	3	3	2	2	3	1	5	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	1	1	3	2	2	3	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	1	0	6					
49	2	3	2	1	1	2	2	2	1	5	2	3	3	3	2	2	1	7	2	2	3	2	2	3	1	4	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	9	3	3	2	2	2	2	1	5			
50	2	3	2	2	2	2	2	2	1	7	2	3	1	2	2	2	1	4	2	3	3	2	2	3	1	5	2	2	3	2	2	1	1	3	3	3	3	2	6	3	3	2	2	0	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	1	1	3	3	3	2	2	3	1	2	1		
51	2	2	2	3	3	2	2	2	1	8	2	1	2	2	2	3	1	4	3	2	2	2	2	3	1	4	2	2	3	2	2	1	1	3	3	3	3	2	6	2	3	2	2	9	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	5	1	1	2	1	1	
52	2	2	2	3	2	2	3	1	7	2	1	1	3	3	3	2	1	5	3	2	2	2	2	3	1	4	1	2	3	1	2	9	3	3	3	3	1	3	6	5	5	4	5	9	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	1	1	2	2	3	3	3	1	3	8			
53	2	2	2	2	2	3	2	1	6	3	3	1	2	3	3	1	6	3	2	2	3	2	2	1	4	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	3	5	2	2	1	1	6	2	2	3	3	2	1	2	2	3	2	9	3	3	3	3	3	1	5	1	5				
54	2	2	1	1	2	3	2	1	4	1	3	2	2	3	3	1	5	1	3	3	3	3	2	5	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	6	3	2	3	2	0	3	3	3	2	2	1	3	3	3	2	1	2	2	2	2	1	0	6					
55	2	2	2	2	3	3	3	1	8	3	3	3	3	3	3	1	9	2	3	2	3	3	2	1	5	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	1	0	2					
56	2	2	3	2	3	1	2	1	6	3	2	2	2	1	3	3	1	6	2	2	2	3	3	2	1	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	6	2	2	3	2	9	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	9	2	2	2	2	2	1	0	5						
57	2	1	3	2	3	2	1	1	5	3	2	2	3	1	3	3	1	7	3	3	2	3	2	2	1	5	3	3	3	3	3	5	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	9	2	2	3	3	3	3	3	3	5	1	1	9					
58	2	1	3	2	2	3	2	1	6	2	1	2	2	2	3	3	1	5	2	3	3	3	2	2	1	5	3	3	3	3	3	1	1	5	3	4	5	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	8	4	3	4	3	5	9	3	3	2	2	1	1	3	9					

Anexo 6. Autorizaciones



IE 3087 CARLOS CUETO FERNANDINI
LOS OLIVOS - UGEL 02



“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

CONSTANCIA

El que suscribe La directora de la I.E. N° 3087- “Carlos Cueto Fernandini” UGEL N° 02 Rímac

HACE CONSTAR:

Que, la docente **CARMEN ALICIA QUIROZ PRADO**, identificada con DNI **09628342** perteneciente al Programa de Maestría en Administración de la Educación – UCV se le otorga la constancia en mérito a su aplicación de la encuesta dirigida a docentes del nivel PRIMARIA Y SECUNDARIA de nuestra institución en Educativa, así como se detalla:

FECHA	TEMA	DIRIGIDO
Del 08 de noviembre al 23 de noviembre	Clima Organizacional de los docentes de Instituciones educativas UGEL 02 Rímac	Docentes del nivel Primaria y secundaria

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que crea conveniente.

24 de Noviembre del 2018



MG. ROXANA CAMAN VIGO
DIRECTORA



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
REPUBLICA DEL PERÚ



INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Jorge Basadre Grohmann



“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JORGE BASADRE GROHMANN” DE LA UGEL 02 RIMAC; QUE SUSCRIBE;

HACE CONSTAR:

Que, la docente **CARMEN ALICIA, QUIROZ PRADO** identificada con DNI N° 09628342, perteneciente al Programa de Maestría en Administración de la Educación –UCV, se le otorga la constancia en mérito a su aplicación de la encuesta dirigida a docentes del nivel de SECUNDARIA de nuestra institución educativa, así como se detalla:

FECHA	TEMA	DIRIGIDO
Del 08 al 23 de Noviembre	Clima Organizacional de los docentes de Instituciones Educativas UGEL 02 Rimac.	Docentes de nivel Secundaria

POR LO QUE:

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que crea conveniente.

Los Olivos, 24 de Noviembre del 2018



[Handwritten Signature]
Lc. Jose Alcides Lopez Yalle
DIRECTOR
COD. MOD / 02*085690

LIC. JOSE ALCIDES LOPEZ YALLE
Director de la Institución Educativa “Jorge Basadre Grohmann”

JALY/D
Mme/S.

Avenida Alameda Central s/n- Urb. Previ - Los Olivos - ☎ 535 42 96



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Estrella A. Esquiagola Aranda, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Clima Organizacional en dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018" del estudiante **Carmen Alicia Quiroz Prado**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lima, 12 de enero del 2019



Estrella A. Esquiagola Aranda
DNI:09975909


Resumen de coincidencias

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universidad...	7 %
2	repositorio.ucam.edu.pe	5 %
3	Entregado a Universidad...	1 %
4	documenta.mx	1 %
5	Entregado a Universidad...	1 %
6	Entregado a Universidad...	1 %
7	dehesa.unax.es	<1 %
8	fundect.es	<1 %
9	tesis.ucam.edu.pe	<1 %
10	jamincacaceres6.blog...	<1 %
11	repositorio.ual.es	<1 %



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima Organizacional en dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:
Br. Carmen Alicia Quiroz Prado

ASESORA:
Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda

SECCIÓN:
Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y calidad educativa

Página: 1 de 04 Número de palabras: 16163

Test-only Report High Resolution Activado

8:48 12/01/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

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

Quiroz Prado Carmen Alicia
D.N.I. : 09628342
Domicilio : Jr. Catac 552 Urb. Parque Naranjal
Teléfono : Fijo : 5238122 Móvil : 993240242
E-mail : caqph@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado :
Mención : Maestra
Administración de la Educación

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Quiroz Prado Carmen Alicia

Título de la tesis:

Clima Organizacional en dos Instituciones
Educativas de la UVEE 02, 2018

Año de publicación :

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 12-01-2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

QUIROZ PRADO CARMEN ALICIA

INFORME TÍTULADO:

CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOS INSTITUCIONES

EDUCATIVAS DE LA UGEL 02, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MUESTRA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

SUSTENTADO EN FECHA: 23 DE ENERO 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORIA



[Firma manuscrita]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN