



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Clima organizacional: Estudio descriptivo comparativo en dos  
instituciones educativas de Ate, 2021**

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

**AUTORA:**

Br. Silvera EcheGARAY, María Julia (ORCID: 0000-0003-4997-4167)

**ASESORA:**

Dra. Ancaya Martínez, María del Carmen Emilia (ORCID: 0000-0003-4204-1321)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LIMA - PERÚ  
2021**

**Dedicatoria:**

A Jehová que proporciona todo para seguir adelante. A mis padres Delia y Virgilio modelos de mi crecimiento profesional. A mi esposo e hijos por su amor, comprensión, apoyo y me dieron buenas vibras para continuar.

**Agradecimiento:**

Un agradecimiento a los docentes de la UCV, que han brindado los conocimientos básicos para emprender mi crecimiento profesional.

## Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y tipo de muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimiento	16
3.6. Métodos de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos:	17
IV. Resultados	18
4.1. Resultados de la estadística descriptiva	18
4.2. Resultados de la estadística inferencial	23
VI. Conclusiones	30
VII. Recomendaciones	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	37

## Índice de tablas

Tabla 1.Niveles de la variable clima organizacional	18
Tabla 2.Niveles referente al grado que impone al puesto	19
Tabla 3.Niveles referente a consideracion, agradecimiento y apoyo	20
Tabla 4.Niveles referente al tipo de recompensa	21
Tabla 5.Niveles referente a la autonomia individual	22
Tabla 6.Prueba de Kruskal-Wallis de clima organizacional	23
Tabla 7.Prueba de Kruskal-Wallis del nivel de grado estructurado que impone el puesto	24
Tabla 8.Prueba de Kruskal-Wallis del nivel de consideracion, agradecimiento y apoyo	24
Tabla 9.Prueba de Kruskal-Wallis del nivel de tipo de recompensa	25
Tabla 10.Prueba de Kruskal-Wallis del nivel de autonomía individual	25

## Índice de figuras

Figura 1. Distribución de porcentajes de la variable clima organizacional.	18
Figura 2. Distribución de porcentajes referente a mejorar el grado de estructura que impone el puesto.	19
Figura 3. Distribución de porcentajes referente a mejorar la consideración, agradecimiento y apoyo.	20
Figura 4. Distribución de porcentajes referente a mejorar el tipo de recompensa.	21
Figura 5. Distribución de porcentajes referente a mejorar la autonomía individual	22

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar si existe diferencia significativa entre el nivel de clima organizacional, de dos instituciones educativas de Ate – Lima. Esta investigación fue aplicada mediante un paradigma positivista, de enfoque cuantitativo, de tipo básico, con nivel descriptivo comparativo de diseño no experimental y de tiempo transversal. Estuvo formada por una población universo de 120 docentes de las dos instituciones educativas a través del muestreo no probabilístico, considerando criterios de inclusión y exclusión, la población estuvo compuesta por 50 docentes correspondientes a la institución educativa 1 y 50 docentes que corresponden a la institución educativa 2. La obtención de datos se obtuvo se realizó durante la pandemia a consecuencia del COVID-19, mediante la técnica de la encuesta a través de un cuestionario de 20 interrogantes, considerando la validación de los juicios de expertos y el cumplimiento en verificar la confiabilidad en el SPSS a través de KR (0.948) con 20 elementos. Con un valor de sig. (asintótica) de 0,000 que muestra las diferencias significativas en el nivel de clima organizacional de las dos instituciones privadas que pertenecen a un mismo grupo educativo ubicado en diferentes sedes de Ate-Lima.

Palabras clave: comportamiento social, comunicación interpersonal y clima organizacional.

## **Abstract**

The objective of this research is to determine if there is a significant difference between the level of organizational climate in two educational institutions in Ate - Lima. This research was applied through a positivist paradigm, quantitative approach, basic type, with a comparative descriptive level of non-experimental design and cross-sectional time. It was formed by a population universe of 120 teachers of the two educational institutions through non-probabilistic sampling, considering inclusion and exclusion criteria, the population was composed of 50 teachers corresponding to the educational institution 1 and 50 teachers corresponding to the educational institution 2. The data collection was obtained during the pandemic as a result of the COVID-19 , using the survey technique through a questionnaire of 20 questions , considering the validation of expert judgments and compliance in verifying the reliability in the SPSS through KR (0.948) with 20 elements , with a sig. value (asymptotic) of 0.000 showing significant differences in the level of organizational climate of the two private institutions belonging to the same educational group located in different locations of Ate-Lima .

Keywords: social behavior, interpersonal communication and organizational climate.



## I. Introducción

En el marco laboral en su mayoría de las organizaciones a nivel internacional con la coyuntura en tiempos de pandemia el clima organizacional es muy importante; sin embargo, es poco considerado por los gerentes y colaboradores. Existen diversos factores que no permiten desarrollar el trabajo en equipo en una empresa, también repercute en la deserción de colaboradores que poseen talento y contribuyen en las empresas.

Para generar un buen clima organizacional se requiere la presencia del trabajo colaborativo; sin embargo, es complicado ponerlo en práctica en las organizaciones, debido a el celo profesional, egoísmos y egocentrismo (Dávila de León y Finkelstein, 2011).

Unicef (2008) señaló la perspectiva en la Educación para los colaboradores sostenido en la jurisprudencia humana; determinando como conclusión las condiciones laborales que tiene un docente en la escuela son derechos y con ello suscitar una calidad de enseñanza a los estudiantes. Desde el 2020, no se han considerado la condición laboral que tiene un docente bajo la modalidad de educación remota en una I.E.

La mayoría de docentes peruanos desconoce las condiciones mínimas en las que se debe trabajar en el sector educativo para dar cumplimiento a los estándares de calidad como lo mencionó el SINEACE (2006); más aún en la modalidad de educación remota donde ejerce la labor desde el domicilio.

En los entornos educativos particulares de Ate, la pandemia por Covid-19 afectó la salud de algunos docentes; también, produciendo una alteración y cambios emocionales por diversas situaciones que se han presentado como carga laboral ampliada en temas administrativos, aumento de horas laborales, a teniendo como consecuencias el desarrollo de reuniones en equipo de grado, nivel e institucional respecto al área académica; considerando el clima institucional un aspecto relevante a nivel institucional se planificó reuniones virtuales para la interacción y comunicación con los docentes sopesando las relaciones interpersonales positivas e intercambio de ideas, experiencias, anécdotas, etc. Los aspectos importantes durante esta modalidad remota, considerando la salud de los colaboradores y fomentar actividades creativas remotas. Se observa que hay

presencia de estímulos estresantes que se evidencian día a día en la educación remota, las diferentes habilidades que posee cada docente no permiten evidenciar las disposiciones para tener un óptimo clima organizacional. Cáceres (2020)

En las I.E. de Ate, establecen reglamentos, procedimientos y protocolos considerando las necesidades de cada Institución, en la virtualidad afectando su estado emocional, económico y en la dinámica familiar de los docentes: sin embargo, el comportamiento individual de los docentes no permite espacios de socialización con otros docentes. Las estrategias no se aplican en su totalidad y muestran su bajo nivel de objetivo; teniendo en cuenta que los docentes presentan excesiva carga laboral ocupando tiempo extra; teniendo como carencias entre los docentes la escucha activa, la empatía y los vínculos interpersonales; no logrando crear un buen clima organizacional. Es importante considerar la clase de líder que represente el equipo directivo de cada I.E. de Ate.

En los entornos educativos de -Ate, según los resultados de encuesta en esta coyuntura, se ha evidenciado que durante el último resultado del año 2020 - 2021 ha presentado cambios en los desenlaces. En la pesquisa efectuada a los docentes se consideran las dimensiones: credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo y camaradería; con los resultados se busca un Plan de Mejora para mejorar algunos criterios importantes en la Institución Educativa. Armstrong (2011)

En la actualidad, se considera importante la temática del clima organizacional, permitiendo analizar los elementos que producen cambios al comportamiento organizacional en los docentes con la finalidad de generar un clima organizacional que promueva un óptimo desempeño. Las investigaciones realizadas permiten comprender el clima organizacional, teniendo en cuenta como un aspecto importante para distinguir las percepciones de los que forman I.E., buscando soluciones oportunas que permitan mejorar los resultados en el proceso de gestión, el logro de propósitos, evitando factores que puedan afectar la motivación, relaciones interpersonales y el desempeño.

Para este estudio, se planteó como problema general: ¿Existe diferencia significativa entre el nivel de clima organizacional de dos instituciones educativas privadas de Ate-Lima? además, como problemas específicos se consideraron los siguientes: ¿Existe diferencia significativa entre las dimensiones grado de estructura que impone el puesto, consideración, agradecimiento y apoyo, tipo de

recompensa y autonomía individual, de dos instituciones educativas privadas de Ate-Lima?

En lo teórico esta investigación ayudará a contribuir en el clima organizacional a dos instituciones que manejan distintas formas de gestión educativa; considerando a los colaboradores de las instituciones educativa y los niveles de motivación que posea cada institución educativa; en nuestro país algunas instituciones tienen reconocimientos en el nivel pedagógico; por lo tanto, es fundamental la pesquisa sobre las instituciones. En lo metodológico, la investigación en su proceso de recolección de resultados con el uso de instrumento válido y fidedigno que sostiene los resultados, por lo cual se considera la comparación que favorecen identificar las dimensiones en cada tipo de gestión institucional. En lo práctico, los resultados permitirán a las instituciones educativas identificar las dimensiones que presentan debilidades. Por lo que, en la investigación se presenta la comparación de resultados del clima organizacional del sector educativo.

Debido a lo anterior, se abordó el objetivo general de este estudio es determinar si existe diferencia significativa entre el nivel de clima organizacional, de dos instituciones educativas privadas de Ate – Lima; también los objetivos específicos: determinar si existe diferencia significativa entre las dimensiones de grado de estructura que impone el puesto, consideración, agradecimiento y apoyo y tipo de recompensa y autonomía individual, de dos instituciones educativas privadas de Ate-Lima.

Considerándose como hipótesis general, existe diferencia significativa entre el nivel de clima organizacional, de dos instituciones educativas privadas de Ate-Lima; también a las hipótesis específicas: Existe diferencia significativa entre las dimensiones grado de estructura que impone el puesto, consideración, agradecimiento y apoyo, tipo de recompensa y autonomía individual, de dos instituciones educativas privadas de Ate-Lima.

## II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a investigaciones relacionadas; Barría-González *et al.* (2021) llevó a cabo un estudio sobre la evaluación del clima organizacional considerando las propiedades psicométricas de una Escala del Ambiente Laboral Subjetivo, concluyó que el clima organizacional es concomitante al comportamiento individual y colectivo de los participantes en una organización, teniendo en cuenta la nueva escala; permitió tener resultados objetivos y confiables.

Gök Adigüzel y Okçu (2021) estudió la apreciación del clima organizacional, el nivel de creatividad en los maestros y la actitud negativa de los colaboradores de una organización, concluyendo que los resultados fueron distintos; por otro lado, los docentes comprometidos muestran un nivel de creatividad objetiva y el equipo directivo presenta un vínculo negativo. El cinismo organizacional y la creatividad no están relacionadas

Limon *et al.* (2021) desarrollaron un estudio de la correspondencia sobre la capacidad de adaptación del clima organizacional y el liderato en las I.E. considerando a docentes de diferentes ciudades de Turquía, concluyendo que el liderato impacta al clima organizacional.

Walter *et al.* (2021) realizaron un estudio de las condiciones de innovación en los maestros para restablecer el clima organizacional con un instrumento, concluyendo que la encuesta permitió medir las condiciones organizacionales.

Asio y Jimenez (2020) analizaron el progreso laboral, el clima organizacional, inspección y el gozo de los colaboradores, concluyendo que hay relación con los datos demográficos y las temáticas estudiadas, teniendo como resultado plantear nuevas propuestas para mejorar el progreso laboral.

Arancibia Rojas y Chandía Muñoz (2020) desarrolló un estudio en establecimientos de educación sobre el liderazgo del encargado en una institución educativa con el clima organizacional educativo, se realizó dos etapas; en la primera se evaluó las condiciones internas que producen cambios y en la segunda etapa definir variables que identifiquen el estilo del líder relacionado con el clima organizacional implementando de manera externa un programa.

Cáceres (2020) realizó un estudio sobre los docentes en esta pandemia se tomó en cuenta las acciones tecnológicas y se concluyó que la empatía es relevante

en el entorno educativo, considerando las emociones que transmiten con otros docentes y los estudiantes en la virtualidad.

Erturk y Ziblim (2020) realizó un estudio sobre la percepción de los docentes en el clima organizacional considerando el género; concluyendo que en su mayoría los docentes varones presentan una desviación en el clima organizacional.

Khan (2020) desarrolló un estudio sobre la correspondencia del clima organizacional y la condición de servicio en los maestros considerando factores vinculados con la eficacia de la I.E, concluyendo que existe relación en lo estudiado.

Mailool et al. (2020) realizaron un estudio sobre las consecuencias en la toma de decisiones del representante educativo, el compromiso y clima organizacional de los maestros; concluyendo que la relación es directa y significativa.

Riego de Dios (2020) consideró en su estudio las circunstancias personales, rasgos que permitieron definir la identidad de un grupo de personas encuestadas; se concluyó que al identificar las características sociodemográficas de los encuestados presenta una diferencia entre la supervisión relación y el clima organizacional.

Saleh (2020) desarrolló un estudio sobre clima organizacional de los maestros y el mutismo en la I.E. considerando la conducta de los colaboradores, concluyendo que el desenvolvimiento del directivo produce el silencio organizacional de los docentes.

Smith *et al.*(2020) realizó un estudio del influjo del director en el clima organizacional considerando cuatro fases: el liderazgo, logros, endeble institucional y la conducta de los docentes, concluyendo que el influjo del director puede adscribir al clima organizacional de manera positiva.

Asimismo, UNESCO (2020) realizó una investigación sobre los docentes: líderes en una situación de crisis que reimaginan el futuro, concluyendo que la pandemia de Covid ha generado situaciones limitantes en los docentes para lograr de manera significativa los objetivos; considerando el liderato de los maestros en las organizaciones educativas donde se muestra en la confrontación de desafíos originando cambios climáticos en el entorno educativo.

Cardoso *et al.*(2019) realizaron una pesquisa sobre el clima organizacional a los colaboradores considerando las condiciones laborales, concluyendo que la presencia de un clima adecuado repercute en el apoyo organizacional.

Cardozo y Kwan Chung (2019) consideraron en la investigación de clima organizacional; de la narrativa hacia la sistematización, concluyendo el estudio de los casos la vehemencia del clima organizacional de los diversos artículos.

Gülsüm y Zeynep (2019) analizó el comportamiento del equipo administrativo y su apreciación del clima organizacional, concluyendo que la contribución de todos los integrantes del entorno educativo no fue favorable al clima organizacional.

Dalanon et al.(2018) realizaron un estudio del desempeño de los maestros en relación a la gestión utilizando un análisis para identificar fortalezas y oportunidades, concluyendo que los varones obtienen un mejor resultado en la competencia de gestión.

Demir Polat y İskender (2018) llevaron a cabo un estudio de los niveles de invulnerabilidad con el desgaste laboral, el compromiso y satisfacción de los colaboradores; concluyendo que existe una relación negativa entre la invulnerabilidad y el desgaste laboral, por otro lado, una relación positiva entre la invulnerabilidad y el compromiso de los maestros en el clima organizacional.

Según Pedraza Melo (2018) elaboró una investigación en la correspondencia del clima organizacional y la ralea del trabajo en educación superior. Al finalizar la investigación por ende se observó que existe concomitancia del clima organizacional y la índole profesional siendo sobresaliente en maestros de la institución superior.

Por otro lado, Silvestre *et al.* (2018) analizó en la pesquisa de la gestión de capital humano, clima Organizacional, compromiso y desempeño en América Latina obtenido en colofón aplicadas con el modelo analítico de Cincel se percibe que cada país y sector productivo obtienen diferentes resultados considerando los predictores del desempeño y el compromiso de los colaboradores.

Veziroglu-Celik & Tulin Guler (2018) investigaron el clima organizacional en la primera infancia de un ámbito educativo, concluyendo que la colegialidad se consideró como aspecto importante en los docentes; por otro lado, se observó que el desarrollo profesional del clima organizacional obtuvo resultados bajos.

Por otro lado, Chih-Chung et al. (2017) realizaron una investigación sobre compromiso y satisfacción organizacional de los docentes teniendo en cuenta características del contexto, concluyendo que en los resultados de los docentes de la zona rural fueron más elevados que en la zona urbana.

Cota Luevano (2017) llevó a cabo un estudio sobre el clima organizacional considerando a personas que forman parte de una institución como principal nivel es decir un aspecto individual, llegó a la conclusión que la aplicación del instrumento permite tener resultados de la conducta laboral de los colaboradores en una organización.

Según Üstün (2017) aplicó una investigación de las consecuencias del liderazgo en el equipo administrativo en el entorno educativo analizando diversos casos, concluyendo que el perfil del equipo administrativo influye en el liderazgo de los docentes.

Además, para esta investigación presentó antecedentes nacionales del clima organizacional, Condori (2021) investigó acerca del impacto que tienen las competencias socioemocionales del directivo en el clima organizacional, en donde se concluyó que, si existe influencia, debido a que el directivo debe contar con un liderazgo positivo para progresar el clima organizacional.

Hidalgo Salazar (2021) realizó una investigación a la administración y el clima organizacional en un campo educativo, obteniendo como resultados la correspondencia elocuente entre ambas temáticas de estudio.

Asimismo, Franco Quinto (2019) llevó a cabo un estudio del influjo del clima laboral en los vínculos que muestran los maestros en una institución educativa, concluyendo que el clima organizacional no es predominante con el vínculo interpersonal aconteciendo un resultado medio en su porcentaje de evaluación.

Fustamante Perez (2019) ejecutó una investigación desde la perspectiva docente sobre el clima organizacional en dos organizaciones educativas públicas. Para ello se concluyó que el resultado obtenido en las encuestas fue relevante, pero no de igual proporción, marcando la diferencia en algunos aspectos importantes dentro de las instituciones educativas.

Al respecto Cruz Condor (2018) investigó el clima organizacional el regocijo de maestros en una I.E. de la UGEL 06; se evidencia la correspondencia de ambas temáticas investigadas, ya que un clima organizacional óptimo obtiene una satisfacción pertinente en las instituciones educativas para tener un mejor resultado en el cumplimiento de sus labores.

Según Maraza Vilcanqui (2017) ejecutó un estudio del clima organizacional en maestros y el equipo administrativo en una I.E. Cuyos resultados fueron, un

porcentaje de satisfacción parcial y un nivel intermedio relativamente cerca a la mitad de la población; por ende, no existe clima organizacional si se presenta un porcentaje medianamente satisfecho.

Anton Estela (2017) investigó el clima organizacional y el aliciente de los maestros. Llegando a la conclusión que existe una relación es moderada entre las variables.

Para Cotrina Hernandez (2017) determinó en el estudio sobre el clima organización y la productividad de los empleados en la UGEL, se considera la relación que existe y son dependientes.

Gálvez Robles (2017) investigó el clima organizacional de una institución educativa, realizando una evaluación obteniendo un resultado óptimo en algunas dimensiones y se tomó en cuenta las cuatro dimensiones con bajo resultado para realizar un plan de mejora.

Otro importante aporte plantea Varias Palacios (2017) ejecutó una investigación al clima organizacional y el cumplimiento en maestro de una organización educativa, el resultado concedió llegar a la conclusión de que tienen un nivel de correlación.

Con respecto al clima organizacional, su concepto ha ido evolucionando, quienes iniciaron a emplearla efectivamente en diferentes contextos. La percepción del clima organizacional comprende el punto de vista que sostienen los colaboradores que pertenecen a una parte de la I.E. considerando las normas y creencias que caracterizan al clima organizacional, Arón y Milicic (1999)

El clima organizacional positivo presenta los siguientes factores: infraestructura apropiada, actividades objetivas, comunicación asertiva entre docentes y alumnos, valorar las ideas de todos, y el respeto mutuo. Un clima organizacional positivo se define cuando los colaboradores muestran empatía a las situaciones complicadas de otros, y brindan el soporte en las emociones. Berger y Lisboa (2009); Milicic, Arón y Pesce (2003).

Likert (1974) considerado por Sandoval (2004) señaló que el comportamiento de las personas que conforman una organización es influenciado con el clima organizacional y por las condiciones percibidas del individuo, Likert indicó tres variables en las características de la institución: las variables causales, intermedias y finales. Likert (2005) estableció que la conducta es el



desenvolvimiento administrativo y por las circunstancias particulares que presenta la organización. Por consiguiente, las reacciones individuales y colectivas dependen de la dinámica en una institución. La aplicación de las tres variables genera un clima organizacional dictatorial o demócrata.

Robbins y Judge (2009) indicaron que el clima organizacional que tienen los colaboradores es la percepción sobre su situación laboral en donde vincula valores actitudes, satisfacción profesional, legitimidad del ente y de manera colaborativa en las organizaciones. En el clima organizacional se consideran diversos aspectos físicos y emocionales.

Para Edel *et al.* (2007) la tendencia suscitada del clima organizacional es fundamentado con la relevancia que es considerando con totalidad el sistema en los colaboradores que forman parte de una institución en sus diferentes formas de realizar, sentir y razonar y, por consecuencia, define el tipo de organización a la que pertenece.

Otro aporte importante es la proposición por (Fernández y Sánchez 1996) en Edel (2007) estiman que los inicios del clima organizacional se valoran a los inicios de la Psicología Cognitiva, considerando la percepción de los colaboradores entendiendo la institución a la que pertenecen, y como éstos consideran la indagación sensorial y la cambian, sintetizan, almacenan y recuperan; finalmente como lo cognitivo permite tener un comportamiento. Se propone considerar la medida en que la percepción influye en la realidad. La idea dio inicio a modificar la psicología, en los que vivencian el clima organizacional.

Chiavenato (2007) valoró el clima organizacional con el incentivo de los colaboradores, por lo tanto, se considera una condición de una organización aplicando las interrelaciones entre los individuos, siendo concerniente en la ejecución efectiva de su labor en la organización

Chiavenato (2009) planteó una relación del entorno entre los integrantes de una institución con el rasante de la motivación de los colaboradores indicando específicamente las cualidades motivacionales de una organización. Por lo cual es propicio cuando se presenta la complacencia de las carencias propias y el ascenso moral de los integrantes, y desventaja al no lograr cumplir las necesidades.

Brunet (2002) las dimensiones del clima organizacional se caracterizan por del contexto de una organización, siendo percibidas por los colaboradores que se

encuentran laborando y esto permite el desarrollo del comportamiento de la persona. Para valorar el clima organizacional es significativo que se considere las dimensiones como la aplicación del liderazgo con los colaboradores, la motivación que se pone en práctica en la organización, la clase de comunicación que mantienen en la institución, el vínculo entre los representantes con los colaboradores en una organización, el tipo en la toma de decisiones, el procesal de la planeación considerando propósitos y los procedimientos de dominio en las diferentes instancias.

Goncalves (1997) sustentó al clima organizacional como un prodigio que interpone en la medida entre los agentes de la organización y los aspectos relacionados a la motivación donde se evidencian en los colaboradores las conductas en: la producción, la satisfacción y otros, de la organización

Münch (2011) explica la teoría de la jerarquía de Abraham Maslow, refiere a cinco necesidades: las fisiológicas, la seguridad, el afecto, la estima y la autorrealización. Al tener el cumplimiento de las necesidades permite el logro de motivación considerando que la organización permita a los colaboradores satisfacer en el centro de labores.

Brunet (2011), mencionó que el clima de una organización es recibido por la persona que labora en una organización sin considerar el rol que desempeñe por lo tanto presenta dificultades al determinar el clima organizacional, ya que la evaluación puede ser considerada por opiniones personales o la relación con la organización. Se considera dos escuelas: funcionalista y el enfoque de Gestal, lo cual es el nivel de equilibrio que obtiene el individuo en las diversas situaciones.

Chiavenato (2011) consideró que la definición del clima organizacional manifestó una relación en el contexto sobre la motivación de los colaboradores, logrando explicar cómo la naturaleza del contexto organizacional que experimentan cada miembro de una organización y que involucra su conducta. Esta definición indica precisamente a las propiedades motivacionales en un contexto organizacional, por lo tanto, los aspectos de la organización provocan las clases de motivación en los colaboradores. El clima organizacional es beneficioso en realidades que brindan complacencia de las carencias individuales y superan la moral; es poco relevante las situaciones que fracasan esas necesidades.

Brunet (2011) definió al clima de tipo autoritario, no tiene confianza con los colaboradores y delega funciones; considerando al miedo y la baja interacción de parte de los directivos. El autoritarismo paternalista, es aquel que los superiores tienen confianza con sus empleados, las decisiones son tomadas por los encargados y se utiliza el castigo como método para motivar a sus colaboradores. El clima consultivo, permite la participación de los colaboradores. La comunicación es muy escasa. El clima con participación en sectores que existe cercanía de los colaboradores, la comunicación es importante entre todos los miembros considerando los objetivos trazados en la organización.

Sandoval (2014) el clima dictador, se presenta la desconfianza con sus colaboradores, la toma de decisiones se encarga los de mayor orden jerárquico; el clima es de pánico y el diálogo que realizan es a base de órdenes. El clima de tipo dictador II se presenta cercanía con los colaboradores, la toma de decisiones lo realizan los gerentes y en pocas ocasiones los empleados, el castigo y recompensa son una de las estrategias para motivar. El clima dictador III existe confiabilidad con sus colaboradores, se percibe un entorno activo y la gestión planifica propósitos. El clima dictador IV se evidencia la confianza con sus colaboradores, se determinan decisiones con todos los miembros de una institución, la comunicación es efectiva, la planifican en equipo los propósitos considerando métodos.

Schwartz y Bilsky (1987) tuvieron en cuenta tres arquetipos de carencias de los individuos; el menester de la persona como entidad biológica, la relación colectiva y la necesidad de la perduración, el confort de los seres humanos y otros miembros de la sociedad. (Schwartz, 2006; 2012) Las personas definen el uso de sus valores considerando la circunstancia con respecto a las relaciones sociales y situaciones de aprendizaje. Schwartz (1992, 2012) considera a las necesidades de los individuos y a las personas en grupo predominando la relación de los valores en diferentes situaciones vinculadas con el proceder de las personas. El tipo de motivación que presente cada individuo permitirá el uso de un determinado valor.

Según Chaparro y Vega (2007), mencionó que el clima organizacional depende de los sujetos que trabajan en una organización; influyendo a su motivación y el desempeño dentro del campo educativo. La evaluación del clima organizacional considera la estructura, las relaciones, recompensa y la identidad.

La teoría de Litwin y Stringer (1968) mencionó peculiaridades del proceder de los que forman parte de una organización usando definiciones como: estímulo y el clima. Los teóricos detallan los factores circunstanciales y ambientales que determinan la conducta y apreciación del individuo. Consideran nueve dimensiones que dilucidan el clima actual de un específico grupo humano. Las dimensiones se asocian a las propiedades de la institución, como; la estructura, relacionada con normas institucionales, los formalismos, protocolos, reglas y regulaciones. El deber, es la impresión del colaborador sobre su propio líder, desempeño laboral, la toma de decisiones de forma autónoma, creando sus propias exigencias. La recompensa, relacionada con los estímulos acogidos por el cumplimiento bien hechas de sus deberes, la empresa usa más la compensación que la sanción. El riesgo, es la conmoción que tienen los colaboradores de la organización en los retos; la organización promueve retos con la meta de alcanzar los objetivos planteados. La sensación de los colaboradores de la empresa acerca de la presencia de un contexto con buenos vínculos sociales de manera colaborativa, como entre los jefes y colaboradores. El apoyo, es el sentir sobre la subsistencia de la cooperación de parte del director y de los colaboradores de la organización. Estándares de desempeño, es el hincapié que muestra la organización sobre los preceptos de rendimiento, es percibir los objetivos tácitos y categóricos, así como normas de conducta. La desavenencia, es el nivel de los integrantes de una institución, compañeros y los jefes, consideran los criterios diferencias y no amedrentar, desafían y buscan problemáticas. La filiación, es el sentimiento de posesión a la institución, definido como un aspecto relevante de un grupo laboral.

Brunet (2011) mencionó que el clima organizacional es la presentación de los valores que tiene una organización, en la que se consideran variables como el liderazgo, trabajo en equipo, motivación, capacitación al personal, entre otras relacionadas a los individuos que conforman una organización.

Ivancevich *et.al.* (2005) consideró que el clima organizacional es el grupo de diferentes conductas, convicciones y expectativas según los colaboradores perciben en la organización relacionados con las personas de manera individual y colectiva; también se consideran los procedimientos organizacionales.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

Según Hernández *et. al.* (2014), el paradigma del estudio es positivista, a causa de que utiliza una excepcional metodología que es utilizada en las ciencias exactas. Sin embargo, esto ha instigado que ciertos observadores de las ciencias sociales que consideran el comportamiento del ser humano tomen como remisión los métodos de investigación de las ciencias exactas para ser transferidos a los estudios sociales.

Para Ñaupas *et.al.* (2018), La investigación es básica, porque es pura, es decir consideran la incentivación y el descubrimiento de nuevas ideas, ayuda a la investigación aplicada relevante para la ciencia.

La metodología cuantitativa considera las definiciones contemplativas que han sido aprobadas por la sociedad científica, por lo cual, se enuncia una suposición que busca originar vínculos entre las variables que son parte del problema de investigación. Cabezas (2018) indica que la prueba de hipótesis no es impuesta, se interpreta las interrogantes del investigador.

Este estudio presenta un diseño no experimental, cuantitativo, descriptivo comparativo y de corte transversal. El diseño empleado es no experimental, debido a que la variable de investigación era contemplada en el entorno como se encuentran, como aludieron Hernández, *et. al.* (2014) refieren a este estudio que no existe manipulación de las variables, sino que se contemplan sólo a los hechos en su realidad natural para ser estudiados; es descriptivo porque considera las singularidades importantes de la investigación, en este contenido serían las peculiaridades del clima organizacional en dos I.E.privadas de Ate, desde la posición de los maestros; es también comparativo, porque, como aluden Sánchez y Reyes (1997, referido por Quiroz, Saavedra y Valencia, 2013) una investigación de diseño comparativo, proporciona al investigador información relacionada al fenómeno y luego compara información; además es de corte transversal porque al recoger los datos se ha efectuado una sola vez (Cabezas *et al.*, 2018).

$$M_1 - - - - O_1$$

$$M_2 - - - -O_2$$

$$O_1 =O_2$$

$M_{1,2,3}$  = Muestras que se efectúa la investigación.

$O_{1,2,3}$  = Observación de interés reunida de cada muestra.

### **3.2 Variables y operacionalización**

Variable: Clima organizacional

Brunet (1987) menciona que el clima organizacional es la percepción del contexto considerando las actitudes, valores y forma de pensar de cada empleado, y el resultado es la evidencia de un resultado óptimo en satisfacción y la producción que se relacionan al medio y las variables personales. Considerando el liderazgo, las situaciones conflictivas, las recompensas, la supervisión y el medio físico de una organización. Las dimensiones consideradas se encuentran en la matriz de Operacionalización. (Ver anexo 3)

### **3.3. Población, muestra y tipo de muestreo**

#### **Población**

Hernández *et. al.* (2014), menciona que la población se define como el sector de individuos mostrando particularidades, alcanza a localizarse en el contexto que corresponde a la problemática de estudio. En este estudio las poblaciones se consideraron una población universal a 120 docentes de las dos I.E.P. de Ate-Lima. Luego se consideraron los criterios de inclusión y exclusión, la población estuvo compuesta por 50 docentes correspondientes a la institución educativa 1 y 50 docentes que corresponden a la institución educativa 2.

- **Criterio de inclusión**

- Docentes que trabajan en la red de colegios del distrito de Ate-Lima.
- Docentes que trabajan en las sedes de la I.E.: Mayorazgo y Puruchuco.

- **Criterio de exclusión**

- Docentes con periodo vacacional y /o licencia.
- Docentes que no manejan el Google Formulario.

Lo que redujo la población a 100 docentes.

## **Muestra**

Hernandez et al. (2014), define que puede deducir el soporte al instante de localizarse con una población que sea mayoritaria; considerando los objetivos que tenga el investigador no valorando los requisitos en el desarrollo; no dependen de la probabilidad sino considera a la característica del estudio.

La investigación ha considerado como muestra a todos los docentes que laboran en la I.E. ,utilizando cuando es necesario conocer las apreciaciones de los encuestados, siendo considerado como muestra censal, Behar (2008)

Para el estudio la muestra fue equivalente a la población, es decir de 100 docentes, considerando a 50 de cada institución educativa privada de Ate-Lima. Creswell (2008) conceptualiza al muestreo como un proceso de muestreo cuantitativo donde el encargado del estudio elige a los encuestados, dando consentimiento para ser estudiados.

## **Muestreo**

La muestra en este estudio es no probabilística trabajando con los docentes de dos I.E P. de la red de colegios de Ate-Lima.

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

#### **Técnica**

Carrasco (2006) mencionó a la encuesta como una técnica por sublimidad, gracias al propósito, la sencillez, la volubilidad y el uso de los datos que accede a lograr, y que es generalmente usada en estudios. La ejecución del actual trabajo se aplicó en una encuesta. Así mismo el cuestionario es un grupo de interrogantes para medir la variable estudiada conteniendo las dimensiones, presentando alternativas que describan su contexto estudiado, Behar (2008)

#### **Validez**

Por otro lado, Tamayo y Tamayo (2008) expuso las consideraciones temas elementales del estudio; también, mide la veracidad.

El instrumento para el presente estudio es un cuestionario que está formado por 20 interrogantes considerando a la variable Clima Organizacional. Debiendo cumplir con criterios de validez para ser utilizados en este estudio siendo pertinente e importante.

Hernández, *et. al.* (2014) menciona que no es una condición del instrumento en sí, sin embargo, se considera los resultados; la validez considera la finalidad que pretende a través de ciertos conjuntos de individuos. (Ver ANEXO 11)

### **Confiabilidad**

Landeau (2007) la confiabilidad muestra el grado de coherencia del instrumento utilizado, producido por el rendimiento aplicados de tipo reiterada del estudio. Para encontrar la confiabilidad de los instrumentos se consideró examinar las interrogantes, utilizando la prueba de fiabilidad de Alpha de Cronbach permitiendo evaluar su consistencia intrínseca en las interrogantes propuestas verificando el nivel de relación. Además, se empleó la prueba piloto a determinados docentes con semejantes características.

El alfa de Cronbach es un coeficiente del instrumento de clima organizacional dio como resultado el valor de 0,948, señalando un alto nivel de fiabilidad. (Ver anexo 5)

### **3.5. Procedimiento**

El presente estudio de recopilación de datos se inició con la validación de los instrumentos por Juicios de expertos, después en una reunión virtual se explicó a los docentes sobre el propósito de la aplicación de la encuesta por Google formulario, así como también se brindó las indicaciones del contenido, se aplicó el instrumento a los docentes enviando el link.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Sánchez *et.al.* (2018) valoraron la revisión de los datos como un estudio circunstanciado en dónde está vinculada la variable. Se consideró la frecuencia estadística, así como el análisis descriptivo e inferencial que se obtuvo a través del programa SPSS V26 y Microft Excel. A su vez se empleó la prueba estadística de Kruscall Walli, permitiendo una comparación de dos muestras independientes para analizar el nivel de clima organizacional en las I.E.



### **3.7. Aspectos éticos:**

El presente estudio se procedió a informar a los docentes de la I.E., sobre la finalidad de realizar el estudio a fin de conocer la percepción sobre los niveles del clima organizacional durante el estado de emergencia en el 2021. El cuestionario se realizó de forma anónima al aplicar los instrumentos esto permitió transparencia en las respuestas.

Los artículos de investigación, libros de consulta, artículos y otros fueron utilizados para el presente estudio considerando una lectura comprensiva análisis de la información; por ellos se reconoció la autoría y derechos de propiedad.

## IV. Resultados

### 4.1. Resultados de la estadística descriptiva

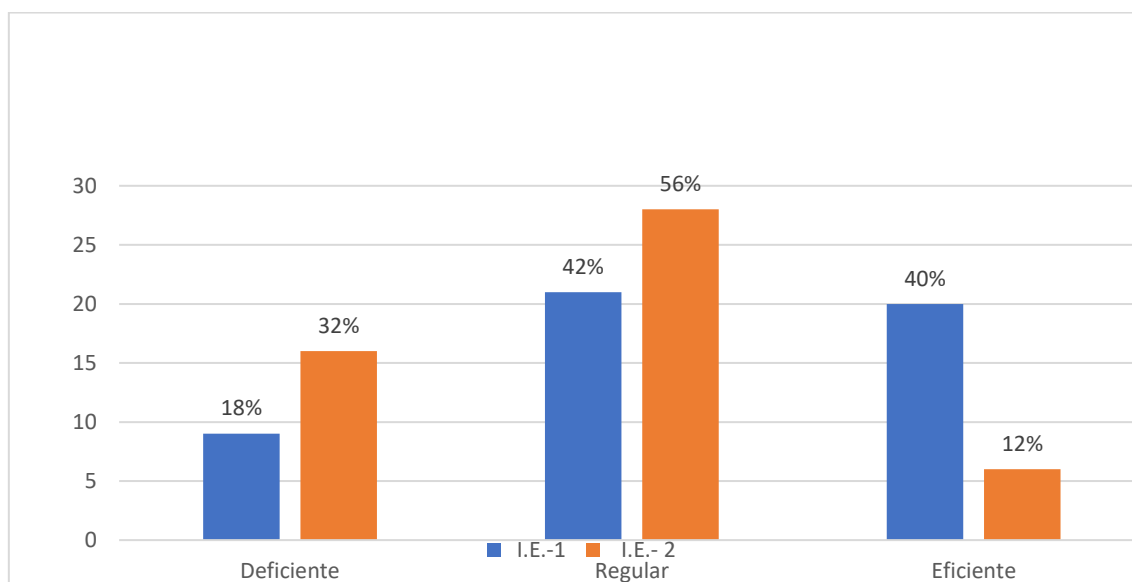
Tabla 1.

*Instituciones educativas de Ate, referente a los niveles de la variable clima organizacional.*

Variable	Nivel	Frecuencia		Porcentaje	
		I.E.-1	I.E.- 2	I.E.-1	I.E.-2
Clima organizacional	Deficiente	9	16	18%	32%
	Regular	21	28	42%	56%
	Eficiente	20	6	40%	12%

**Fuente:** SPSS versión 26

Figura 1. Distribución de porcentajes de la variable clima organizacional.



En los resultados de la tabla 1 y Figura 1, en la institución educativa 1, sobre la variable del clima organizacional, muestra que el 40% consideran que está en nivel eficiente, mientras que el 42%, lo considera de nivel regular y un 18% deficiente, y la evaluación de la institución educativa 2, sobre la variable del clima organizacional, se muestra que el 12% consideran que está en nivel eficiente, mientras que el 56% lo considera nivel regular y un 32% deficiente.

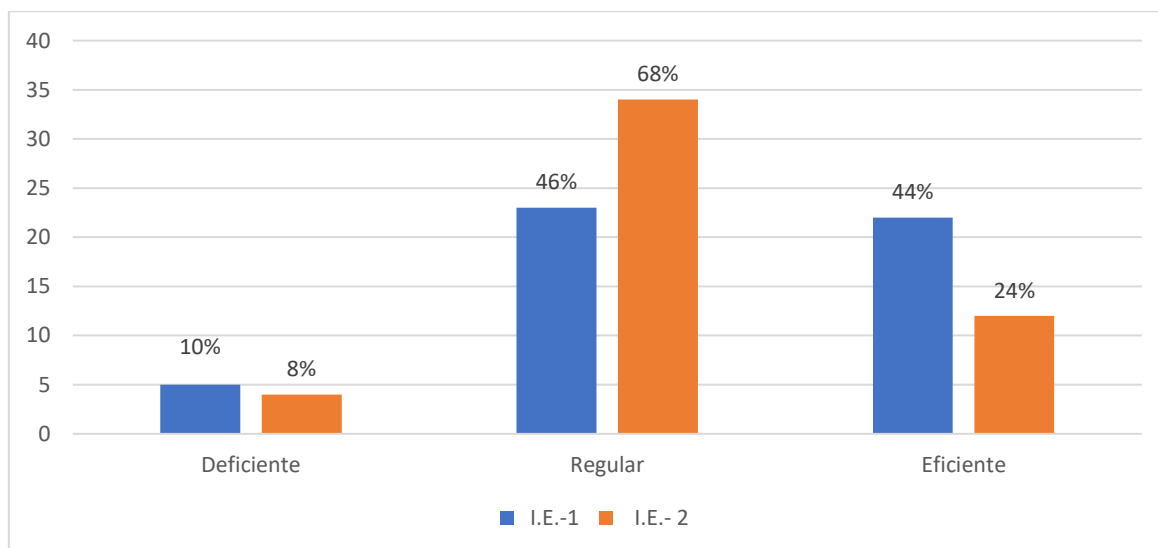
Tabla 2.

*Instituciones educativas de Ate, referente al grado de estructura que impone el puesto.*

Variable	Nivel	Frecuencia		Porcentaje	
		I.E.-1	I.E.- 2	I.E.-1	I.E.-2
Grado de estructura que impone el puesto.	Deficiente	5	4	10%	8%
	Regular	23	34	46%	68%
	Eficiente	22	12	44%	24%

Fuente: SPSS versión 26

**Figura 2.** Distribución de porcentajes referente a mejorar el grado de estructura que impone el puesto.



Los resultados de la tabla 2 y Figura 2, en la institución educativa 1, sobre el grado de estructura que impone el puesto, muestra que el 44% considera que está en nivel eficiente, mientras que el 46 % lo considera de nivel regular y un 10% deficiente, y la evaluación de la institución educativa 2, sobre el grado de estructura que impone el puesto de los docentes, muestra que el 24% consideran que está en un nivel eficiente, mientras que el 68% lo considera de nivel regular y 8% deficiente.

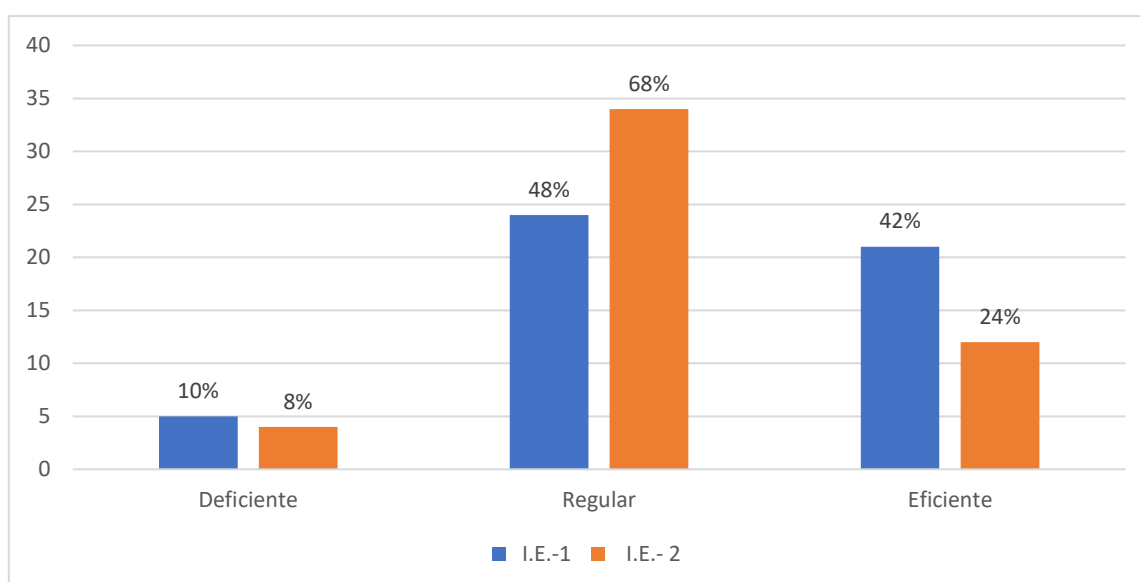
Tabla 3.

*Instituciones educativas de Ate, referente a la consideración, agradecimiento y apoyo.*

Variable	Nivel	Frecuencia		Porcentaje	
		I.E.-1	I.E.- 2	I.E.-1	I.E.-2
Consideración, agradecimiento y apoyo.	Deficiente	5	4	10%	8%
	Regular	24	34	48%	68%
	Eficiente	21	12	42%	24%

**Fuente:** SPSS versión 26

Figura 3. Distribución de porcentajes referente a mejorar la consideración, agradecimiento y apoyo.



A la apreciación de la tabla 3 y Figura 3, en la institución educativa 1, sobre la consideración, agradecimiento y apoyo, muestra que el 42% consideran que está en nivel eficiente, mientras que el 48%, lo considera nivel regular y un 10% deficiente, y la evaluación de la institución educativa 2, para medir la consideración, agradecimiento y apoyo de los docentes, muestra que el 24% consideran que está en nivel eficiente, mientras que el 68% lo considera de nivel regular y 8% deficiente.

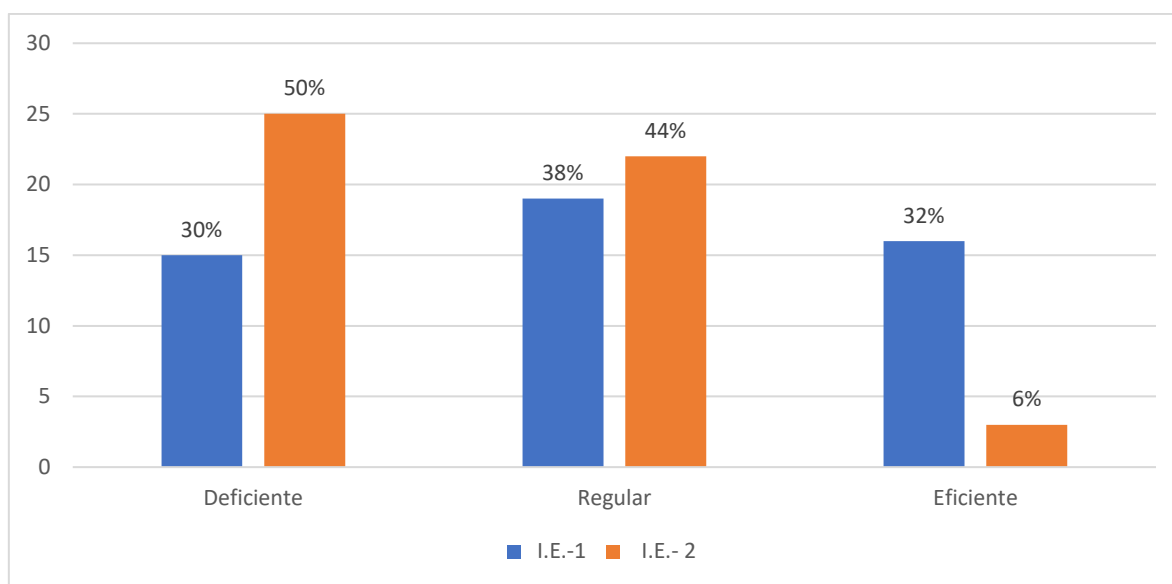
Tabla 4.

*Instituciones educativas de Ate, referente al tipo de recompensa.*

Variable	Nivel	Frecuencia		Porcentaje	
		I.E.-1	I.E.- 2	I.E.-1	I.E.-2
Tipo de recompensa	Deficiente	15	25	30%	50%
	Regular	19	22	38%	44%
	Eficiente	16	3	32%	6%

**Fuente:** SPSS versión 26

Figura 4. Distribución de porcentajes referente a mejorar el tipo de recompensa.



Los resultados de la tabla 4 y Figura 4, en la institución educativa 1, sobre el tipo de recompensa, muestra que el 32% considera que está en nivel eficiente, mientras que el 38%, lo considera nivel regular y un 32% deficiente, y la evaluación de la institución educativa 2, sobre el tipo de recompensa, muestra que el 6% consideran que está en nivel eficiente, mientras que el 44%, lo considera de nivel regular y un 30% deficiente.

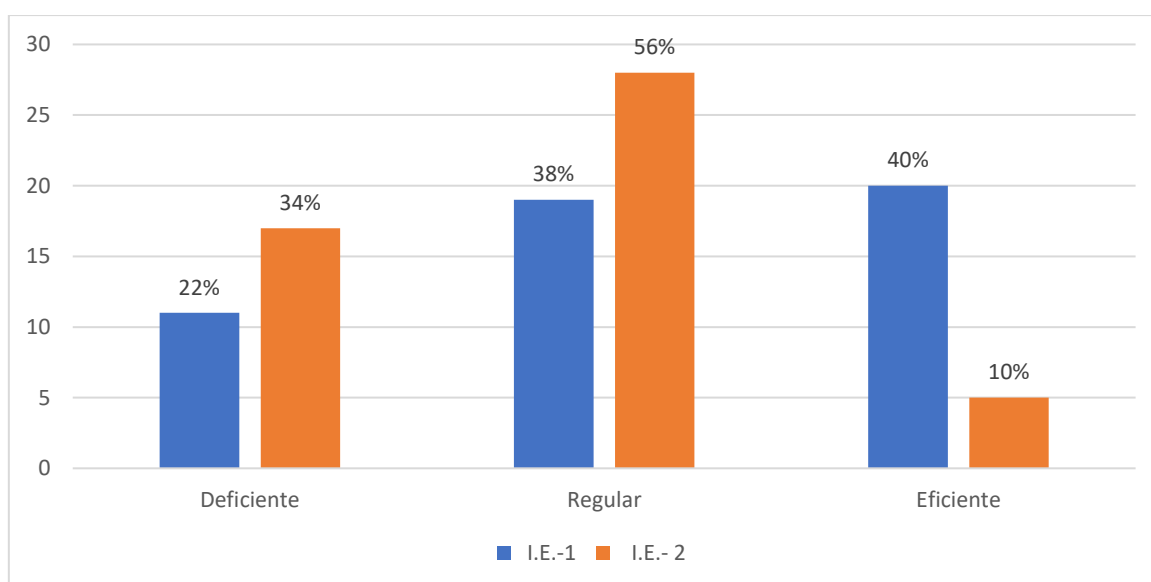
Tabla 5.

*Instituciones educativas de Ate, referente a la autonomía individual*

Variable	Nivel	Frecuencia		Porcentaje	
		I.E.-1	I.E.- 2	I.E.-1	I.E.-2
Autonomía individual	Deficiente	11	17	22%	34%
	Regular	19	28	38%	56%
	Eficiente	20	5	40%	10%

**Fuente:** SPSS versión 26

Figura 5. Distribución de porcentajes referente a mejorar la autonomía individual.



En los resultados de la tabla 5 y Figura 5, en la institución educativa 1, sobre la autonomía individual, muestra que el 40% considera que está en un nivel eficiente, mientras que el 38%, lo consideran de nivel regular y un 22% deficiente, y la evaluación de la institución educativa 2, sobre la autonomía individual, muestra que el 10% considera que está en nivel eficiente, mientras que el 56%, lo considera de nivel regular y un 34% deficiente.

## 4.2. Resultados de la estadística inferencial

Prueba de hipótesis

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$  (5%)

Regla de decisión:

Si valor  $p \geq 0.05$ : se acepta la  $H_0$

Si valor  $p < 0.05$ : se rechaza la  $H_0$

### Hipótesis general

$H_a$ : Si existe diferencia significativa entre el nivel de clima organizacional de dos instituciones educativas de Ate.

$H_0$ : No existe diferencia significativa entre el nivel de clima organizacional de dos instituciones educativas de Ate.

Tabla 6.

*Prueba de Kruskal-Wallis para diferenciar los niveles del clima organizacional.*

	Clima organizacional
H de Kruskal-Wallis	16,107
GI	1
Sig. Asintótica	,000

**Fuente:** SPSS versión 26

En los resultados de esta tabla 6, se observa un H de Kruskal-Wallis de 16,107, GI=1 y un valor p de 0,000 < 0,05; es decir se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ .

### Hipótesis específica 1

$H_a$ : Si existe diferencia significativa entre el grado estructurado que impone el puesto de dos instituciones educativas de Ate.

$H_0$ : No existe diferencia significativa entre el grado estructurado que impone el puesto de dos instituciones educativas de Ate.

Tabla 7.

*Prueba de Kruskal-Wallis para diferencias el nivel de grado estructurado que impone el puesto*

	Grado estructurado que impone el puesto
H de Kruskal-Wallis	15,301
GI	1
Sig. Asintótica	,000

En los resultados de esta tabla 7 se observa un H de Kruskal-Wallis de 15,301, GI=1 y un valor p de 0,000 < 0,05; es decir se rechaza la Ho y se acepta la Ha.

### **Hipótesis específica 2**

Ha: Si existe diferencia significativa entre la consideración, agradecimiento y apoyo de dos instituciones educativas de Ate.

Ho: No existe diferencia significativa entre la consideración, agradecimiento y apoyo de dos instituciones educativas de Ate.

Tabla 8.

*Prueba de Kruskal-Wallis para diferencias el nivel de consideración, agradecimiento y apoyo*

	Consideración, agradecimiento y apoyo
H de Kruskal-Wallis	17,376
GI	1
Sig. Asintótica	,000

En los resultados de esta tabla 8, se observa un H de Kruskal-Wallis de 17,376, GI=1 y un valor p de 0,000 < 0,05; es decir se rechaza la Ho y se acepta la Ha.



### Hipótesis específica 3

Ha: Si existe diferencia significativa entre el tipo de recompensa de dos instituciones educativas de Ate.

Ho: No existe diferencia significativa entre el tipo de recompensa de dos instituciones educativas de Ate.

Tabla 9.

*Prueba de Kruskal-Wallis para diferencias el nivel del tipo de recompensa*

	Tipo de recompensa
H de Kruskal-Wallis	6,210
Gl	1
Sig. Asintótica	,013

En los resultados de esta tabla 9, se observa un H de Kruskal-Wallis de 6,210, Gl=1 y un valor p de  $0,000 < 0,013$ ; es decir se rechaza la Ho y se acepta la Ha.

### Hipótesis específica 4

Ha: Si existe diferencia significativa entre la autonomía individual de dos instituciones educativas de Ate.

Ho: No existe diferencia significativa entre la autonomía individual de dos instituciones educativas de Ate.

Tabla 10.

*Prueba de Kruskal-Wallis para diferencias el nivel de la autonomía individual*

	Autonomía individual
H de Kruskal-Wallis	15,516
Gl	1
Sig. Asintótica	,000

En los resultados de esta tabla 10, se observa un H de Kruskal-Wallis de 15,516, Gl=1 y un valor p de  $0,000 < 0,000$ ; es decir se rechaza la Ho y se acepta la Ha.

## V. Discusión

En el presente estudio en los docentes; clima organizacional: estudio comparativo en dos instituciones educativas de Ate ,2021 tiene como objetivo determinar si existe diferencias significativas según la sede entre dos instituciones educativas de Ate según en el clima organizacional.

En relación al clima organizacional de los docentes por sede se muestra que los docentes de la sede 1, han obtenido 42 % en regular y 40 % en eficiente y 18 % en deficiente Por otro lado, en la sede 2, se ha obtenido 56 % en regular ,32 % en deficiente y 12 % en eficiente. Concluyendo que en las dos instituciones obtienen un nivel regular en el clima organizacional; sede 1 obtiene un porcentaje de 42 % y en la sede 2 con un 56%, diferenciando estos resultados con el estudio de Cotrina Hernandez (2017) refiriéndose al análisis del clima organizacional de la Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres se obtuvo un nivel bueno y regular con un 47% ,según la percepción de los docentes :considerando al clima organizacional como una correspondencia elocuente con el desempeño laboral.

En vínculo con la dimensión de grado de estructura que impone al puesto en la institución educativa 1 se ha obtenido 46 % en regular, 44% en eficiente y 10 % en deficiente; por otro lado, en la institución educativa 2 se ha obtenido un 68% en regular, 24 % en eficiente y 8% en deficiente. En referencia a la dimensión de consideración, agradecimiento y apoyo, en la institución 1 se ha obtenido 48% en regular, 42% en eficiente y 4% en deficiente; sin embargo, en la institución 2 se ha obtenido 68% en nivel regular, 24 % en eficiente y 8 % en deficiente. En lo que respecta a la dimensión tipo de recompensa se ha obtenido en la institución 1 un 38% de nivel regular, 32 % en eficiente y 30 % en deficiente; sin embargo, en la institución 2 se ha obtenido un 50 % en nivel deficiente, 44% en regular y 6% en eficiente. Finalmente, en la dimensión de autonomía individual en la institución 1 se ha obtenido 40 % en nivel eficiente ,38 % en regular y 22% en deficiente; por otro lado, en la institución 2 se ha obtenido un 56 % en nivel regular, 34% en deficiente y 10 % en nivel eficiente. Se consideraron los resultados con Fustamante (2019) realizó el estudio de dos instituciones públicas de Ventanilla - Callao; en correspondencia a la dimensión de estructura en la I.E. 1 se ha obtenido 65,2% en alto, 30,4% en regular y 4,3% en baja; por otro lado,

en la institución 2 se ha obtenido un 50 % en alto ,35 % en regular y 15% en bajo. En referencia a la dimensión de relaciones, en la institución 1 se ha obtenido 54,3 % en regular ,34,78 % en alta y 10,9 % en baja; sin embargo, en la institución 2 se ha obtenido 50% en regular ,40 % en baja y 10% en alta. Con respecto a la dimensión recompensa en la institución 1 se ha obtenido 45,7 % en regular, 43,5% en alta y 10,9% en baja; sin embargo, en la institución 2 se ha obtenido 50 % en regular ,35% en baja y 15% en alta. Finalmente, en la dimensión identidad en la institución 1 se ha obtenido 84,8% en alta, 10,9% en regular y 4,3% en baja; por otro lado, en la institución 2, se ha obtenido 40% en regular ,40% en alto y 20 % en baja.

En correspondencia con la hipótesis general se demuestra un nivel de significativo con un valor  $p$  de  $0,000 < 0,05$  por que se encuentra una disconformidad representativa entre el nivel de clima organizacional en los docentes de las dos I.E. de Ate .Se confirma los resultados con Asio y Jimenez (2020) se observa, en cuanto al clima organizacional , los perfiles demográficos que produjeron resultados sustanciales como el departamento ( $r=-.271$ ,  $p=.036$ ) resultó tener puntuaciones que produjeron una relación tanto negativa como positiva entre las variables. Los resultados de las correlaciones mencionadas significan que los perfiles demográficos del estudio tienen ciertas relaciones positivas y negativas con el desarrollo profesional, el clima organizacional y la relación de supervisión.

Por otro lado se encontraron estudios como los de Riego de Dios (2020) se observan resultados significativos en las relaciones de supervisión y el clima organizacional cuando se agrupan según los perfiles demográficos, el de Asio y Jimenez (2020),el estudio también arrojó diferencias significativas entre los perfiles demográficos, según los departamentos de los empleados.; el de Fustamante Perez (2019) el estudio realizado en Ventanilla -Callao según contexto demográfico de instituciones públicas obtienen nivel alto en clima organizacional, pero no en la misma proporción; el de LÍMON et al.(2021) menciona el estudio del clima organizacional en diferentes ciudades de Turquía , obteniendo un relación entre ambas variables .

En correspondencia a la hipótesis específica 1, se muestra un nivel elocuente con valor un valor  $p= 0,000$ , señalando que existe diferencia relevante

entre grado de estructura que impone al puesto en la I.E. de Ate , Hidalgo Salazar (2021) , quien evidencio un resultado con un valor de  $p=0,000$  señalando que existe correlación significativa sobre la gestión administrativa y el clima organizacional; con el investigador Gálvez Robles (2017) quien concluye que el clima que el clima organizacional es una pauta para las labores educativas , quien se relación a la estructura. De tal modo Fustamante Perez (2019) este estudio se observa que la dimensión estructura en la institución educativa por convenio y la I.E. de gestión pública indicando la presencia de una similar percepción , en ambas predominan un nivel alto. Aunque es ligeramente favorable a la institución por convenio. Es decir, consideran que las funciones y condiciones establecidas son aceptables.

Considerando a la hipótesis específica 2, se obtiene un nivel de significancia de valor un valor  $p= 0,000$ ,señalando que existe diferencia significativa entre la consideración, agradecimiento y apoyo en las instituciones educativas de Ate , Fustamante Perez (2019) este estudio se observa que la dimensión se denomina relaciones reporta que esta dimensión es regular ,señalando que existe en una contexto laboral medianamente agradable y donde se decretan alguna relación estable y positiva entre los integrantes de las Instituciones educativas; en la institución de gestión por convenio , los maestros contemplan que la relación está en un nivel alto, mientras que en la gestión pública, en el nivel bajo . De tal modo Hidalgo Salazar (2021) , da mención al término relaciones ,comprobando ser un correlación alta , directa y significante según la variable inferida en la investigación; con el investigador. De tal modo Cotrina Hernandez (2017) quien evidenció que existe un genuino interés y preocupación por los demás , considerando al apoyo como relevante en la investigación del clima organizacional y el desempeño en la unidad de gestión local de Mariscal Cáceres. Cruz Condor (2018) los docentes consideran buena la cooperación del clima organizacional en la I.E. de la unidad de gestión local 06.

En referencia a la hipótesis específica 3, se contempla un nivel de significativo a un valor de  $p= 0,000$ ,señalando que existe diferencia significativa entre el tipo de recompensa en las instituciones educativas , según la sede de Ate , Hidalgo Salazar (2021) , da mención sobre los constructos analizados

obteniendo un valor  $p=0,000$  presentando relación significativas con la gestión administrativa coincidiendo con el estudio presentado. Además Gálvez Robles (2017) quien concluye que existe un resultado moderado en la dimensión de recompensa del director a los docentes considerando importante para el clima organizacional. En lo que concierne Fustamante Perez (2019) menciona que la dimensión recompensa de las instituciones educativas se obtiene un nivel regular, el porcentaje de docentes que percibe un nivel alto en la institución de gestión por convenio en paralelismo con la institución pública que presenta un tanto por ciento menor, lo que demuestra que la recompensa no monetaria puede contribuir a la satisfacción laboral. De tal modo Cotrina Hernandez (2017) quien evidencio el buen trabajo reconocido y recompensado positivamente que existe un genuino interés y preocupación por los demás en la unidad de gestión local de Mariscal Cáceres. De tal manera Cruz Condor (2018)menciona que los docentes consideran mala la recompensa del clima organizacional y presenta alta complacencia laboral

En referencia a la hipótesis específica 4, se contempla un nivel de significativo de valor un valor  $p= 0,000$ , señalando que existe diferencia significativa entre la autonomía individual en las instituciones educativas, según la sede de Ate. En lo que concierne Cotrina Hernandez (2017) los hallazgos es la medición final ; sin embargo existe un conjunto de elementos que producen que los resultados de la tarea individual , eficiencia el servicio sea óptimo en el desempeño no laboral . De tal manera Cruz Condor (2018)menciona a la dimensión como responsabilidad obteniendo un  $p=0,091$  considerando a la autonomía como uno de los indicadores obteniendo resultados diferenciados y contradictorios concluyendo que no se percibe un clima organizacional considerando la autonomía.

Los resultados obtenidos en lo referente a la primera , segunda , tercera y cuarta hipótesis específica específica se contrapone con Fustamante Perez (2019) quien concluye que los maestros de las I.E. públicas de Ventanilla – Callao ,presentan un nivel alto de clima organizacional pero diferenciado por un mínimo porcentaje

## VI. Conclusiones

1. Según análisis realizado a través de la prueba de Kruskal-Wallis, existen diferencias estadísticamente significativas en el nivel de clima organizacional ( $p$  valor = 0,00 menor a 0,05), en docentes de dos sedes de la red de I.E.P. de Ate, 2021. Es por ello que se concluye que los docentes encuestados que pertenecen a la I.E. de la sede de Mayorazgo presentan niveles mayores del clima organizacional a comparación a los docentes de la de Puruchuco.
2. Referente al objetivo específico 1, existen diferencias estadísticamente significativas en el nivel del grado de estructura que impone el puesto del clima organizacional ( $p$  valor = 0,00 menor a 0,05), por lo que existe diferencia, según la sede en los docentes de las I.E.P. de Ate, 2021. Es por ello que se concluye que la dimensión el grado de estructura que impone el puesto de la sede de Mayorazgo presenta niveles mayores a comparación a los docentes de la de Puruchuco.
3. Asimismo el objetivo específico 2, existen diferencias estadísticamente significativas en el nivel de la consideración, agradecimiento y apoyo del clima organizacional ( $p$  valor = 0,00 menor a 0,05), según la sede en los docentes de las I.E.P. de Ate, 2021. Es por ello que se concluye que la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo la sede de Mayorazgo presenta niveles mayores a comparación a los docentes de la de Puruchuco.
4. También el objetivo específico 3, existen diferencias estadísticamente significativas en el nivel de tipo de recompensa del clima organizacional ( $p$  valor = 0,00 menor a 0,05), según la sede en los docentes de las I.E.P. de Ate, 2021. Es por ello que se concluye que el tipo de recompensa de la sede de Mayorazgo presenta niveles mayores a comparación a los docentes de la de Puruchuco.
5. Asimismo, el objetivo específico 4, existen diferencias estadísticamente significativas en el nivel de autonomía individual del clima organizacional ( $p$  valor = 0,00 menor a 0,05), según la sede en los docentes de las I.E.P de Ate, 2021. Es por ello que se concluye que la dimensión de autonomía individual de la sede de Mayorazgo presenta niveles mayores a comparación a los docentes de la de Puruchuco.

## VII. Recomendaciones

1. El equipo directivo, debe incentivar la motivación laboral del personal, promover a través de talleres y/o cursos para nutrir sus habilidades de los colaboradores y se utilicen, con la finalidad de generar un clima abierto donde se estimule y mantenga un clima organizacional.
2. Los coordinadores académicos y acompañantes pedagógicos, se recomienda brindar flexibilidad en el cumplimiento de sus labores y/o responsabilidades en la I.E.; el grado que impone al puesto considerando una estructura flexible en la contextualización, toma de decisiones a través de aportes con ideas y propuestas en diversos proyectos planificados en la I.E., permitiendo minimicé el control riguroso sobre los colaboradores.
3. El equipo directivo y psicólogas, deben realizar un análisis sobre el estilo de liderazgo que presentan cada colaborador en la I.E. dentro de la organización para poder adecuarlo en la satisfacción tanto de la empresa como el trabajador para obtener de esta manera la consideración, agradecimiento y apoyo del ambiente de trabajo.
4. Los gerentes de las I.E.P., debe realizar un estudio de competencias, estudios de grado académicos, nivel de logros en las competencias del MBDD a los colaboradores para mecanismos de ascensos que incentiven al trabajador al tipo de recompensa que corresponde. Realizar reuniones las buenas prácticas valorando el desempeño del docente en las diferentes áreas de la I.E.
5. El equipo directivo, debe planificar reuniones donde se pueda tener interacción individual con cada uno de los colaboradores sobre temáticas inherente a fin de que se pueda aportar ideas o sugerencias para el mejoramiento de los procesos laborales y solución de conflictos; acoplarse más con los empleados con la finalidad que pueda evidencias las necesidades y metas de cada uno de los trabajadores y permita establecer vínculos sólidos.

## REFERENCIAS

- Anton Estela, Z. Y. (2017). El clima organizacional y la motivación laboral del personal de la I.E. Imperio del Tahuantinsuyo 3049 Independencia; Lima, 2016. In *Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/5663>
- Arancibia Rojas, R., & Chandía Muñoz, E. (2020). Estilo de liderazgo del director y clima escolar en un establecimiento educacional al implementar un programa externo de intervención: Validación de instrumento. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 46(2), 25–38. <https://doi.org/10.4067/s0718-07052020000200025>
- Armstrong, B. (2011). Great Culture. Great Workplace. *Kahler Slater*, 21. [https://kswebimages.s3.amazonaws.com/documents/Kahler\\_Slater\\_Whitepaper\\_Great\\_Culture\\_Great\\_Workplace.pdf](https://kswebimages.s3.amazonaws.com/documents/Kahler_Slater_Whitepaper_Great_Culture_Great_Workplace.pdf)
- Asio, J. M., & Jimenez, E. (2020). Professional Development, Organizational Climate, Supervisory Rapport and Overall Satisfaction of Employees: An Attitudinal Study. *Online Submission*, 6(4), 34–40. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3952436>
- Barría-González, J., Postigo, Á., Pérez-Luco, R., Cuesta, M., & García-Cueto, E. (2021). Assessing organizational climate: Psychometric properties of the ecals scale. *Anales de Psicología*, 37(1), 168–177. <https://doi.org/10.6018/analesps.417571>
- Behar Rivero, D. (2008). Metodología de la investigación. In *Arch. argent. dermatol.* [http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro\\_metodologia\\_investigacion\\_este.pdf](http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro_metodologia_investigacion_este.pdf)
- Cáceres, K. F. (2020). Educación virtual: Creando espacios afectivos, de convivencia y aprendizaje en tiempos de COVID-19. *CienciAmérica*, 9(2), 38–44. <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i2.284>
- Cardoso, H. F., Basile, F. J., & Dias, J. P. (2019). Climate and organizational support: Evaluation and relationship between the thematic areas | Clima e suporte organizacional: Avaliação e relação entre as temáticas. *Revista CES Psicologia*, 12(2), 65–82. <http://dx.doi.org/10.21615/%0Acesp.12.2.6>
- Cardozo, S., & Kwan Chung, C. K. (2019). Organizational Climate: A look from the Narrative to the Systematization. *Población y Desarrollo*, 25(49), 106–129.



<https://doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2019.025.49.106-129>

- Chih-Chung, W., How-Ming, L., & Tsang-lang, L. (2017). A Study on comparing the relationship among organizational commitment, teachers job satisfaction and job involvement of schools with urban-rural discrepancy. *Educational Research and Reviews*, 12(16), 762–771. <https://doi.org/10.5897/err2017.3290>
- Condori, J. L. (2021). Las competencias socioemocionales del directivo escolar y su impacto en el clima organizacional. *Universidad San Ignacio de Loyola*, January, 1–8. <https://bit.ly/3be6G8k>
- Cota Luevano, J. A. (2017). Método para evaluar el clima organizacional del área docente de un centro de bachillerato tecnológico de CD. Obregón, Sonora. *Ciencias Administrativas | FCE*, 5(2314–3738), 7. <https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/view/3130/3458>
- Cotrina Hernandez, J. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015. In *Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/13014>
- Cruz Condor, M. I. (2018). Estilo de liderazgo del director y su relación con el clima organizacional según los docentes de las instituciones educativas de la RED 6, UGEL 06 de Ate – Vitarte 2014. In *Universidad César Vallejo*.
- Dalanon, J., Muriel Diano, L., Paciencia Belarmino, M., Hayama, R., Miyagi, M., & Matsuka, Y. (2018). Article scope INTERNATIONAL JOURNAL of RESEARCH-GRANTHAALAYAH A Knowledge Repository A PHILIPPINE RURAL SCHOOL'S ORGANIZATIONAL CLIMATE, TEACHERS' PERFORMANCE, AND MANAGEMENT COMPETENCIES Article scope INTERNATIONAL JOURNAL of RESEARCH-GRANTHAALAYAH A Kno. *International Journal of Research-Granthaalayah*, 6(1), 248–265. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1164141>
- Dávila de León, M. C., & Finkelstein, M. (2011). *Individualismo/colectivismo y comportamiento de ciudadanía organizacional*. 23.
- Demir Polat, D., & İSKENDER, M. (2018). Exploring Teachers' Resilience in Relation to Job Satisfaction, Burnout, Organizational Commitment and

- Perception of Organizational Climate. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 5(3), 1–13. <https://doi.org/10.17220/ijpes.2018.03.001>
- Erturk, A., & Ziblim, L. (2020). Is the perception of organizational deviation affected by the organizational climate? Research in schools. *Eurasian Journal of Educational Research*, 2020(85), 1–22. <https://doi.org/10.14689/ejer.2020.85.1>
- Franco Quinto, M. del R. (2019). Clima laboral y su influencia en las relaciones interpersonales en docentes de una unidad educativa, Guayaquil 2018. In *Universidad César Vallejo* (Issue 5).
- Fustamante Perez, W. M. (2019). *Clima Organizacional En Dos Instituciones Educativas Públicas De Ventanilla-Callao, Desde La Perspectiva Docente*. [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8929/1/2019\\_FustamantePerez.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8929/1/2019_FustamantePerez.pdf)
- Gálvez Robles, L. E. (2017). Clima organizacional de la institución educativa “Nuestra Señora de Montserrat”, del distrito de Lima, Perú, año 2017. In *Universidad César Vallejo*. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12692/6191>
- Gök Adigüzel, Z., & Okçu, V. (2021). *European Journal of Education Studies INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL CLIMATE AND TEACHERS ’ LEVELS OF ORGANIZATIONAL CREATIVITY.* 25–41. <https://doi.org/10.46827/ejes.v8i3.3610>
- Gülsüm, S., & Zeynep, M. T. (2019). The relationship between self-sabotage and organizational climate of schools. *Educational Research and Reviews*, 14(15), 541–550. <https://doi.org/10.5897/err2019.3784>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metologia de investigacion*. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hidalgo Salazar, M. C. (2021). Escuela de Posgrado BIOMETRÍA. In *Psikologi Perkembangan* (Issue October 2013). <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xml>

ui/handle/11531/1046

- Khan, N. (2020). The Impact of Organizational Climate on Teachers Commitment. *Asian Journal of Management*, 11(1), 11. <https://doi.org/10.5958/2321-5763.2020.00003.7>
- LÍMON, Í., DÍLEKÇİ, Ü., & DEMİRER, S. (2021). The Mediating Role of Initiative Climate on the Relationship between Distributed Leadership and Organizational Resilience in Schools. *International Journal of Contemporary Educational Research*. <https://doi.org/10.33200/ijcer.829411>
- Mailool, J., Kartowagiran, B., Retnowati, T. H., Wening, S., & Putranta, H. (2020). The effects of principal's decision-making, organizational commitment and school climate on teacher performance in vocational high school based on teacher perceptions. *European Journal of Educational Research*, 9(4), 1675–1687. <https://doi.org/10.12973/EU-JER.9.4.1675>
- MARAZA VILCANQUI, N. (2017). *Percepcion del clima organizacional del docente y administrativos de la institucion educativa primaria N° 70081 de Salcedo Puno 2017*. <https://doi.org/http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/8698>
- Pedraza Melo, N. A. (2018). Organizational climate and its relation with the Jobs satisfaction levels from human capital insight. *Revista Lasallista de Investigacion*, 15(1), 90–101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Riego de Dios, E. (2020). Supervisory Relationship, Organizational Climate and Satisfaction of Employees in a Local Community College. *Online Submission*, 4(2), 164–170. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3961881>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *(Libro)COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL..* [www.pearsoneducacion.net/robbins](http://www.pearsoneducacion.net/robbins)
- Saleh, A. Y. A. (2020). How school climate predicts teachers organizational silence. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 12(1), 12–27. <https://doi.org/10.5897/ijeaps2020.0642>
- Sandoval, M. (2014). Convivencia y clima escolar: Claves de la gestión del conocimiento. *Ultima Década*, 41, 153–178. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5287732.pdf%5Cnhttps://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=5287732%5Cnhttp://search.ebscohost.com/logi>

n.aspx?direct=true&db=edssci&AN=edssci.S0718.22362014000200007&lang=es&scope=site%5Cnhttp://search.eb

- Silvestre, E., Toro, F., & Sanin, A. (2018). Human Capital Management, Organizational Climate, Commitment and Performance in Latin America. *Psychology*, 09(01), 34–45. <https://doi.org/https://doi.org/10.4236/psych.2018.91003>
- Smith, P. A., Escobedo, P., & Sean Kearney, W. (2020). Principal Influence: A Catalyst for Positive School Climate. *International Journal of Education Policy and Leadership*, 16(5). <https://doi.org/10.22230/ijep.2020v16n5a961>
- UNESCO. (2020). Día Mundial de los Docentes 2020 Docentes: Líderes en situaciones de crisis que reimaginan el futuro Nota conceptual Introducción. *Unesco*, 1(1), 1–6. <https://en.unesco.org/sites/default/files/wtd-2020-concept-note-es.pdf>
- Unicef. (2008). Educación para todos. In *Un enfoque de la educacion basado en los derechos humanos*.
- Üstün, A. (2017). Effects of the Leadership Roles of Administrators Who Work at Special Education Schools upon Organizational Climate. *Universal Journal of Educational Research*, 5(3), 504–509. <https://doi.org/10.13189/ujer.2017.050323>
- Varias Palacios, R. (2017). Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa “27 DE DICIEMBRE” del Distrito de Lambayeque. In *Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/3816>
- Veziroglu-Celik, M., & Tulin Guler, Y. (2018). Organizational Climate in Early Childhood Education. *Journal of Education and Training Studies*, 6(12), 88. <https://doi.org/10.11114/jets.v6i12.3698>
- Walter, E. M., Beach, A. L., Henderson, C., Williams, C. R., & Ceballos-Madrigal, I. (2021). Understanding Conditions for Teaching Innovation in Postsecondary Education: Development and Validation of the Survey of Climate for Instructional Improvement (SCII). *International Journal of Technology in Education*, 4(2), 166–199. <https://doi.org/10.46328/ijte.46>

## **ANEXOS**

- ANEXO 1. Declaratoria de autenticidad
- ANEXO 2. Declaratoria de autenticidad del asesor
- ANEXO 3. Matriz de operacionalización
- ANEXO 4. Matriz de consistencia
- ANEXO 5. Análisis de fiabilidad
- ANEXO 6. Resultados de la prueba
- ANEXO 7. Ficha Técnica
- ANEXO 8. Cuestionario
- ANEXO 9. Tablas de baremos
- ANEXO 10. Panel Fotográfico
- ANEXO 11. Validación criterio de jueces
- ANEXO 12. Tabla de Tabulación de resultados

Anexo 3.

Matriz de operacionalización

Variable	Dimensiones	Definición	Indicadores	Ítem
Clima organizacional	Grado de estructura que impone el puesto	Brunet (2011), es el grado en que los individuos tienen la información de parte de los jefes, teniendo en cuenta los objetivos, forma de trabajo y el cumplimiento del rol que cumple en la organización.	-Comunicación -Habilidad gerencial -Integridad	1 al 4
	Consideración, agradecimiento y apoyo	Brunet (2011), es aquel estímulo que reciben de los superiores.	-Apoyo profesional -Colaboración -Interés como persona	5 al 7
	Tipo de recompensa	Brunet (2011), es la percepción que tienen los individuos con los estímulos monetarios o la remuneración que la organización brinda a los empleados.	-Equidad en recompensas -Ausencia de favoritismo -Trato justo	8 al 12
	Autonomía individual	Brunet (2011), es la sensación que considera la independencia y responsabilidad personal que cada empleado tiene en su propio trabajo considerando sus propias decisiones.	-Trabajo individual -Trabajo en equipo -Imagen corporativa	13 al 20

### Anexo 4: Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional: Estudio descriptivo comparativo en dos instituciones educativas de Ate, 2021

Autor(a): Maria Julia Silvera Echegaray

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES				
			Variable. Clima organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rango
<p>Problema general</p> <p>¿Existe diferencia significativa entre el nivel de clima organizacional, de dos instituciones educativas privadas de Ate-Lima?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1. ¿Existe diferencia significativa entre el grado de estructura que impone el puesto, de dos instituciones educativas privadas de Ate-Lima?</p> <p>2. ¿Existe diferencia significativa, entre la consideración, agradecimiento y apoyo, de dos instituciones educativas privadas de Ate-Lima?</p> <p>3. ¿Existe diferencia significativa entre el tipo de recompensa, de dos instituciones educativas privadas de Ate-Lima?</p> <p>4. ¿Existe diferencia significativa entre la autonomía individual, de dos instituciones</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar si existe diferencia significativa entre el nivel de clima organizacional, de dos instituciones educativas privadas de Ate – Lima.</p> <p>Objetivo específico</p> <p>1.Determinar si existe diferencia significativa entre el grado de estructura que impone el puesto, de dos instituciones educativas privadas de Ate-Lima.</p> <p>2.Determinar si existe diferencia significativa entre la consideración, agradecimiento y apoyo, de dos instituciones educativas privadas de Ate-Lima.</p> <p>3.Determinar si existe diferencia significativa entre el tipo de recompensa, de dos instituciones educativas privadas de Ate-Lima.</p> <p>4. Determinar si existe diferencia significativa entre la autonomía individual, de dos instituciones educativas privadas de Ate-Lima.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe diferencia significativa entre el nivel de clima organizacional, de dos instituciones educativas privadas de Ate-Lima</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>1.Existe diferencia significativa entre el grado de estructura que impone el puesto, de dos instituciones educativas privadas de Ate-Lima</p> <p>2.Existe diferencia significativa entre la consideración, agradecimiento y apoyo, de dos instituciones educativas privadas de Ate-Lima.</p> <p>3.Existe diferencia significativa entre el tipo de recompensa, de dos instituciones educativas privadas de Ate-Lima.</p> <p>4. Existe diferencia significativa entre la autonomía individual, de dos instituciones</p>					
			Grado de estructura que impone el puesto	- Comunicación -Habilidad gerencial -integridad	1 al 4	1= Muy rara vez es cierto	Baja    Moderado   Alta
			Consideración, agradecimiento y apoyo	-Apoyo profesional Colaboración -Interés como persona	5 al 7	2=Rara vez es cierto 3=A veces es cierto, a veces es falso	
			Tipo de recompensa	-Equidad en recompensas -Ausencia de favoritismo -Trato justo	8 al 12	4=A menudo es cierto 5=Muy a menudo es cierto	
			Autonomía individual	--Trabajo individual -Trabajo en equipo -Imagen corporativa	13 al 20		

educativas privadas de Ate-Lima?		educativas privadas de Ate-Lima.				
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS			ESTADÍSTICA	
<p>PARADIGMA: Positivista</p> <p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>TIPO: Básico</p> <p>NIVEL: Descriptivo comparativo</p> <p>DISEÑO: No experimental</p> <p>TIEMPO: Transversal</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>Estará conformada por 50 docentes de las instituciones educativas, Ate, 2021</p> <p>TIPO DE MUESTREO:</p> <p>Las muestras de estudio están conformadas por 50 docentes correspondientes a una institución y 50 docentes correspondientes a otra institución.</p>	<p>Variable: Clima organizacional</p> <p>Instrumento: Cuestionario sobre Clima organizacional</p> <p>Autor: Maria Julia Silvera EcheGARAY</p> <p>Año: 2021</p> <p>Ámbito de Aplicación: I.E.</p>			<p>DESCRIPTIVA:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tablas de frecuencia</li> <li>- Figuras estadísticas</li> </ul> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Para la contratación de Hipótesis se realizarán los cálculos necesarios mediante las fórmulas del estadístico U de Mann Whitney:</p> $U_i = n_1n_2 + n_i(n_i + 1)/2 - R_i ; i = 1,2$ <p>Dónde:</p> <p><math>n_1n_2</math> = Tamaño respectivos de cada muestra</p> <p><math>R_1</math> y <math>R_2</math> = suma de los rangos de las observaciones de las muestras 1 y 2 respectivamente</p> <p><math>U</math> = definido como el mínimo de <math>U_1</math> y <math>U_2</math></p>	



Anexo 5.

Análisis de fiabilidad

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	20

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	20

Anexo 6. Resultados de la prueba

**INSTITUCIÓN EDUCATIVA 1**

P1	P2	P3	P4	D1	P5	P6	P7	D2	P8	P9	P10	P11	P12	D3	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	D4	TOTAL DIMENSIONES
4	4	4	5	17	4	5	5	14	2	4	5	4	4	19	4	5	4	4	5	4	5	4	35	85
5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	100
4	5	5	5	19	5	5	4	14	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	4	4	4	5	37	93
5	5	5	5	20	5	5	3	13	3	4	5	5	5	22	5	5	5	5	5	3	5	5	38	93
5	5	5	5	20	5	5	5	15	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5	4	4	5	5	38	96
5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	100
5	5	5	4	19	4	2	4	10	5	3	1	4	4	17	4	4	4	3	4	5	4	5	33	79
4	4	4	4	16	4	4	3	11	2	1	1	4	4	12	4	5	5	5	4	4	4	5	36	75
3	3	4	4	14	4	4	4	12	2	3	3	3	3	14	3	4	4	4	4	4	4	4	31	71
4	5	5	4	18	4	4	4	12	4	4	3	4	3	18	5	5	4	5	4	4	4	4	35	83
4	4	3	4	15	4	4	3	11	3	3	4	4	3	17	4	4	4	4	4	4	4	3	31	74
3	4	3	4	14	2	4	2	8	1	2	2	3	4	12	3	4	3	3	3	4	3	3	26	60
3	3	3	1	10	2	3	1	6	1	1	3	3	4	12	4	3	2	3	4	1	3	4	24	52
3	3	4	4	14	4	5	4	13	5	2	2	3	4	16	4	3	4	3	3	3	4	3	27	70
5	5	4	5	19	5	4	5	14	3	5	4	5	5	22	5	5	5	5	5	4	4	4	37	92
4	5	5	4	18	4	5	3	12	4	3	1	4	5	17	5	2	5	4	3	2	4	5	30	77
4	4	4	4	16	4	4	4	12	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	3	3	4	3	29	76
4	4	3	4	15	3	3	2	8	2	2	2	4	3	13	3	3	3	3	4	4	3	3	26	62
4	4	4	4	16	4	4	3	11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	4	4	4	31	78





## INSTITUCIÓN EDUCATIVA 2

P1	P2	P3	P4	D1	P5	P6	P7	D2	P8	P9	P10	P11	P12	D3	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	D4	TOTAL DIMENSIONES
4	4	4	4	16	4	4	3	11	2	1	1	4	4	12	4	5	5	5	4	4	4	5	36	75
3	3	4	4	14	4	4	4	12	2	3	3	3	3	14	3	4	4	4	4	4	4	4	31	71
4	5	5	4	18	4	4	4	12	4	4	3	4	3	18	5	5	4	5	4	4	4	4	35	83
4	4	3	4	15	4	4	3	11	3	3	4	4	3	17	4	4	4	4	4	4	4	3	31	74
3	4	3	4	14	2	4	2	8	1	2	2	3	4	12	3	4	3	3	3	4	3	3	26	60
3	3	3	1	10	2	3	1	6	1	1	3	3	4	12	4	3	2	3	4	1	3	4	24	52
3	3	4	4	14	4	5	4	13	5	2	2	3	4	16	4	3	4	3	3	3	4	3	27	70
5	5	4	5	19	5	4	5	14	3	5	4	5	5	22	5	5	5	5	5	4	4	4	37	92
4	5	5	4	18	4	5	3	12	4	3	1	4	5	17	5	2	5	4	3	2	4	5	30	77
4	4	4	4	16	4	4	4	12	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	3	3	4	3	29	76
4	4	3	4	15	3	3	2	8	2	2	2	4	3	13	3	3	3	3	4	4	3	3	26	62
4	4	4	4	16	4	4	3	11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	4	4	4	31	78
4	5	5	4	18	4	4	4	12	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	3	4	4	31	82
4	3	3	4	14	5	4	5	14	4	5	4	4	5	22	5	5	5	4	5	4	4	5	37	87
4	4	3	4	15	3	3	3	9	3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	4	4	4	3	31	72
4	5	5	4	18	4	5	3	12	4	3	1	4	5	17	5	2	5	4	3	2	4	5	30	77
4	4	4	4	16	4	4	4	12	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	3	3	4	3	29	76
4	4	3	4	15	3	3	2	8	2	2	2	4	3	13	3	3	3	3	4	4	3	3	26	62
4	4	4	4	16	4	4	3	11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	4	4	4	31	78

4	5	5	4	18	4	4	4	12	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	3	4	4	31	82
4	3	3	4	14	5	4	5	14	4	5	4	4	5	22	5	5	5	4	5	4	4	5	37	87
4	4	3	4	15	3	3	3	9	3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	4	4	4	3	31	72
4	5	5	4	18	3	4	2	9	1	2	2	5	3	13	4	5	3	3	2	1	3	3	24	64
3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	5	3	3	3	26	62
3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	4	4	3	4	30	70
3	3	3	3	12	3	3	3	9	2	3	3	3	3	14	3	5	5	4	4	3	4	3	31	66
3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	5	3	3	3	26	62
3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	4	4	3	4	30	70
3	3	3	3	12	3	3	3	9	2	3	3	3	3	14	3	5	5	4	4	3	4	3	31	66
3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	5	3	3	3	26	62
3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	4	4	3	4	30	70
3	3	3	3	12	3	3	3	9	2	3	3	3	3	14	3	5	5	4	4	3	4	3	31	66
4	4	3	4	15	3	3	3	9	3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	4	4	4	3	31	72
4	5	5	4	18	3	4	2	9	1	2	2	5	3	13	4	5	3	3	2	1	3	3	24	64
3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	5	3	3	3	26	62
3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	4	4	3	4	30	70
3	3	3	3	12	3	3	3	9	2	3	3	3	3	14	3	5	5	4	4	3	4	3	31	66
4	4	3	4	15	3	3	3	9	3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	4	4	4	3	31	72
4	5	5	4	18	3	4	2	9	1	2	2	5	3	13	4	5	3	3	2	1	3	3	24	64
3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	5	3	3	3	26	62
3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	4	4	3	4	30	70
3	3	3	3	12	3	3	3	9	2	3	3	3	3	14	3	5	5	4	4	3	4	3	31	66
4	4	3	4	15	3	3	3	9	3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	4	4	4	3	31	72
4	5	5	4	18	3	4	2	9	1	2	2	5	3	13	4	5	3	3	2	1	3	3	24	64
3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	5	3	3	3	26	62
3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	4	4	3	4	30	70



Anexo 7.

Fichas técnicas de las encuestas

Ficha de instrumento para medir el clima organizacional	
Autor:	Brunet
Adaptado:	Br. Silvera Echegaray Maria Julia
Lugar:	Ate-Lima
Fecha de aplicación:	14 de junio del 2021
Objetivo:	Medir el nivel del clima organizacional en las instituciones educativas de Ate.
Administrado:	100 docentes
Tiempo:	40 minutos



## **FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL**

Nombre: Cuestionario de Clima Organizacional

Autora: Maria Julia Silvera EcheGARAY

Año: 2021

Objetivo: Determinar si existe diferencias significativas entre dos instituciones educativas de Ate según en el clima organizacional

Norma:

- Procurar ser objetivo, honesto y sincero con sus respuestas.

Método de aplicación

- El presente cuestionario está conformada por 20 ítems distribuidas con las 4 dimensiones de la variable, con alternativas que van del 1 al 5 por cada ítem.
- El desarrollo del cuestionario es de forma individual, consignando los datos que se requieran de acuerdo a las instrucciones.
- El tiempo de aplicación del cuestionario es de aproximación de 18 min.
- El material a utilizar en el cuestionario es formulario Google.

Dimensiones:

- Grado de estructura que impone el puesto
- Consideración, agradecimiento y apoyo
- Tipo de recompensa
- Autonomía individual

## Anexo 8: Cuestionario

Estimado(a) docente a continuación se presentan 20 ítems. Por favor marcar el número que mejor se acerque según su forma de pensar o percepción.

<b>Leyenda</b>	
1	Muy rara vez es cierto
2	Rara vez es cierto
3	A veces es cierto, a veces es falso
4	A menudo es cierto
5	Muy a menudo es cierto

<b>VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL</b>							
DIMENSIONES	Ítems		1	2	3	4	5
<b>GRADO DE ESTRUCTURA QUE IMPONE EL PUESTO</b>	1	El equipo directivo comunica claramente qué se espera del trabajo de los docentes.					
	2	Los docentes pueden realizar consultas razonables al equipo directivo y recibir una respuesta directa.					
	3	El equipo directivo hace un buen trabajo en la asignación de labores y coordinación de las personas.					
	4	El equipo directivo representa plenamente los valores de nuestra organización					
<b>CONSIDERACIÓN, AGRADECIMIENTO Y APOYO</b>	5	El equipo directivo promueve el desarrollo profesional del docente.					
	6	El equipo directivo involucra a la comunidad educativa en la participación de actividades planificadas.					
	7	El equipo directivo gestiona que cada docente cuente con los recursos necesarios para realizar el trabajo desde casa.					
<b>TIPO DE RECOMPENSA</b>	8	Tanto el personal directivo como el docente cuentan con una remuneración justa por el trabajo realizado.					
	9	Los docentes cuentan con oportunidades de recibir un reconocimiento.					
	10	Los ascensos se otorgan a los docentes conforme a la línea de carrera.					
	11	Los docentes reciben un buen trato, independiente de su posición en la organización					

	12	Los docentes tienen la oportunidad de ser escuchados y de presentar los descargos correspondientes ante un hecho injusto.					
<b>AUTONOMIA INDIVIDUAL</b>	13	El docente siente que su participación es importante y aporta a la institución educativa.					
	14	El trabajo que realiza el docente tiene un significado especial: éste no es "sólo un trabajo"					
	15	El docente se siente orgulloso por los logros institucionales alcanzados a nivel profesional.					
	16	El docente se siente a gusto con su permanencia en el trabajo.					
	17	Los docentes cumplen su función de manera autónoma sin necesidad de supervisión del equipo directivo.					
	18	Los docentes consideran que el horario de trabajo les permite desenvolverse en su función.					
	19	Los docentes se sienten bien por las contribuciones hechas desde la institución educativa a la comunidad.					
	20	Los docentes pueden contextualizar y aplicar acciones en la institución educativa; tomando una decisión en su trabajo.					

ANEXO 9. Tablas de baremos

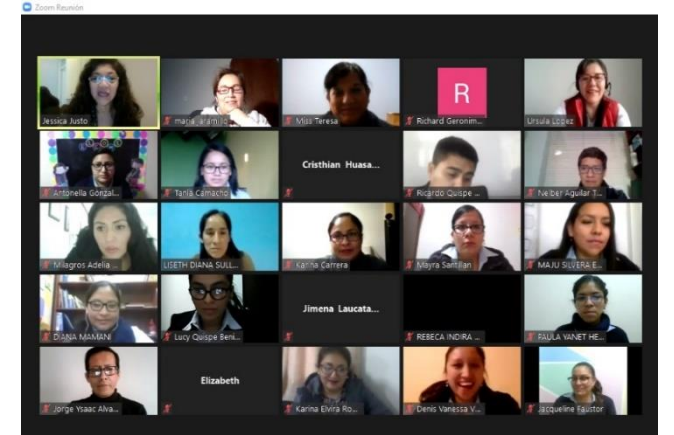
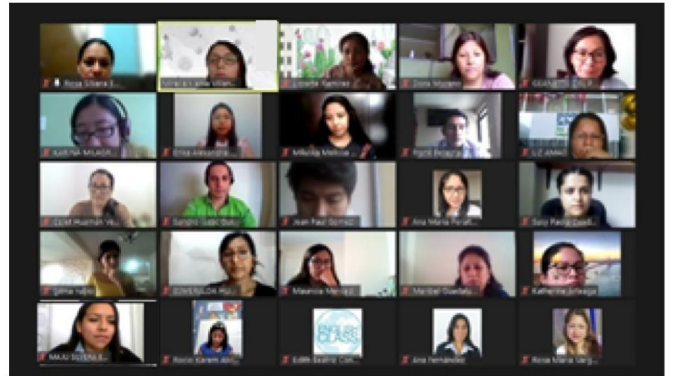
**Baremación de la variable Clima organizacional**

	Grado de estructurado de estructura que impone el puesto	Consideración, agradecimiento y apoyo	Tipo de recompensa	Autonomía individual	Clima organizacional
Máximo	20	15	25	40	100
Mínimo	10	6	12	24	52
Diferencia	10	9	13	16	48
RANGO	3	3	4	5	16
Deficiente	10 – 13	6 – 8	12 -16	24 – 29	52 -67
Regular	14 - 17	9 - 12	17 - 21	30 - 35	68-84
Eficiente	18 - 20	13- 15	22 - 25	36 -40	85-100

**Baremación de la variable Clima organizacional**

	Grado de estructurado de estructura que impone el puesto	Consideración, agradecimiento y apoyo	Tipo de recompensa	Autonomía individual	Clima organizacional
Máximo	19	14	22	37	92
Mínimo	10	6	12	24	52
Diferencia	9	8	10	13	40
RANGO	3	2	3	4	13
Deficiente	10 – 12	6 – 8	12 -15	24 – 28	52 -65
Regular	13 - 16	9 - 11	16 - 19	29 - 33	66-79
Eficiente	17 - 19	12- 14	20 - 22	34 -37	80-92

# ANEXO 10. Panel Fotográfico





## ANEXO 11. Validación criterio de jueces

Certificado de validez de contenido de instrumento que mide el Clima organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1:</b> Grado de estructura que impone el puesto							
1	El equipo directivo comunica claramente qué se espera del trabajo de los docentes.	X		X		X		
2	Los docentes pueden realizar consultas razonables al equipo directivo y recibir una respuesta directa.	X		X		X		
3	El equipo directivo hace un buen trabajo en la asignación de labores y coordinación de las personas.	X		X		X		
4	El equipo directivo representa plenamente los valores de nuestra organización.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2:</b> Consideración, agradecimiento y apoyo							
5	El equipo directivo promueve el desarrollo profesional del docente.	X		X		X		
6	El equipo directivo involucra a la comunidad educativa en la participación de actividades planificadas.	X		X		X		



7	El equipo directivo gestiona que cada docente cuente con los recursos necesarios para realizar el trabajo desde casa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Tipo de recompensa								
8	Tanto el personal directivo como el docente cuentan con una remuneración justa por el trabajo realizado.	X		X		X		
9	Los docentes cuentan con oportunidades de recibir un reconocimiento.	X		X		X		
10	Los ascensos se otorgan a los docentes conforme a la línea de carrera.	X		X		X		
11	Los docentes reciben un buen trato, independiente de su posición en la organización	X		X		X		
12	Los docentes tienen la oportunidad de ser escuchados de presentar los descargos correspondientes ante un hecho injusto.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Autonomía individual								
13	El docente siente que su participación es importante y aporta a la institución educativa.	X		X		X		
14	El trabajo que realiza el docente tiene un significado especial: éste no es "sólo un trabajo"	X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

15	El docente se siente orgulloso por los logros institucionales alcanzados a nivel profesional.	x		x		x		
16	El docente se siente a gusto con su permanencia en el trabajo.	x		x		x		
17	Los docentes cumplen su función de manera autónoma sin necesidad de supervisión del equipo directivo.	x		x		x		
18	Los docentes consideran que el horario de trabajo les permite desenvolverse en su función.	x		x		x		
19	Los docentes se sienten bien por las contribuciones hechas desde la institución educativa a la comunidad.	x		x		x		
20	Los docentes pueden contextualizar y aplicar acciones en la institución educativa; tomando una decisión en su trabajo.	x		x		x		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:Aplicable [x]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg Helbert Taipe Quispe

DNI: 04338274

Especialidad del validador: Maestro en docencia y gestión Educativa


Prof. (e) Dirección

HELBERT TAIBE QUISPE

Lima 22 de mayo del 2021





## Certificado de validez de contenido de instrumento que mide el Clima organizacional

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: Grado de estructura que impone el puesto</b>							
1	El equipo directivo comunica claramente qué se espera del trabajo de los docentes.	X		X		X		
2	Los docentes pueden realizar consultas razonables al equipo directivo y recibir una respuesta directa.	X		X		X		
3	El equipo directivo hace un buen trabajo en la asignación de labores y coordinación de las personas.	X		X		X		
4	El equipo directivo representa plenamente los valores de nuestra organización.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Consideración, agradecimiento y apoyo</b>							
5	El equipo directivo promueve el desarrollo profesional del docente.	X		X		X		
6	El equipo directivo involucra a la comunidad educativa en la participación de actividades planificadas.	X		X		X		



7	El equipo directivo gestiona que cada docente cuente con los recursos necesarios para realizar el trabajo desde casa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Tipo de recompensa								
8	Tanto el personal directivo como el docente cuentan con una remuneración justa por el trabajo realizado.	X		X		X		
9	Los docentes cuentan con oportunidades de recibir un reconocimiento.	X		X		X		
10	Los ascensos se otorgan a los docentes conforme a la línea de carrera.	X		X		X		
11	Los docentes reciben un buen trato, independiente de su posición en la organización	X		X		X		
12	Los docentes tienen la oportunidad de ser escuchados de presentar los descargos correspondientes ante un hecho injusto.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Autonomía individual								
13	El docente siente que su participación es importante y aporta a la institución educativa.	X		X		X		
14	El trabajo que realiza el docente tiene un significado especial: éste no es "sólo un trabajo"	X		X		X		



15	El docente se siente orgulloso por los logros institucionales alcanzados a nivel profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	El docente se siente a gusto con su permanencia en el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	Los docentes cumplen su función de manera autónoma sin necesidad de supervisión del equipo directivo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	Los docentes consideran que el horario de trabajo les permite desenvolverse en su función.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
19	Los docentes se sienten bien por las contribuciones hechas desde la institución educativa a la comunidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	Los docentes pueden contextualizar y aplicar acciones en la institución educativa, tomando una decisión en su trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:     Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg Mg Melissa Denisse Castillo Medrano    DNI: 44248572

Especialidad del validador: Enseñanza de las matemáticas

Firma del Experto Informante

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Clima organizacional**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: Grado de estructura que impone el puesto</b>							
1	El equipo directivo comunica claramente qué se espera del trabajo de los docentes.	X		X		X		
2	Los docentes pueden realizar consultas razonables al equipo directivo y recibir una respuesta directa.	X		X		X		
3	El equipo directivo hace un buen trabajo en la asignación de labores y coordinación de las personas.	X		X		X		
4	El equipo directivo representa plenamente los valores de nuestra organización.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Consideración, agradecimiento y apoyo</b>							



5	El equipo directivo promueve el desarrollo profesional del docente.	X		X		X		
6	El equipo directivo involucra a la comunidad educativa en la participación de actividades planificadas.	X		X		X		
7	El equipo directivo gestiona que cada docente cuente con los recursos necesarios para realizar el trabajo desde casa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Tipo de recompensa							
8	Tanto el personal directivo como el docente cuentan con una remuneración justa por el trabajo realizado.	X		X		X		
9	Los docentes cuentan con oportunidades de recibir un reconocimiento.	X		X		X		
10	Los ascensos se otorgan a los docentes conforme a la línea de carrera.	X		X		X		
11	Los docentes reciben un buen trato, independiente de su posición en la organización	X		X		X		



12	Los docentes tienen la oportunidad de ser escuchados y de presentar los descargos correspondientes ante un hecho injusto.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 4: Autonomía individual</b>								
13	El docente siente que su participación es importante y aporta a la institución educativa.	x		x		x		
14	El trabajo que realiza el docente tiene un significado especial: éste no es "sólo un trabajo"	X		x		x		
15	El docente se siente orgulloso por los logros institucionales alcanzados a nivel profesional.	x		x		x		
16	El docente se siente a gusto con su permanencia en el trabajo.	x		x		x		
17	Los docentes cumplen su función de manera autónoma sin necesidad de supervisión del equipo directivo.	X		x		x		
18	Los docentes consideran que el horario de trabajo les permite desenvolverse en su función.	X		x		x		
19	Los docentes se sienten bien por las contribuciones hechas desde la institución educativa a la comunidad.	x		x		x		
20	Los docentes pueden contextualizar y aplicar acciones en la institución educativa; tomando una decisión en su trabajo.	x		x		x		

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dra. Ancaya Martínez, María del Carmen Emilia

DNI: 10352960

Especialidad del validador

22 de mayo del 2021

Firma