



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Cultura organizacional y clima institucional docente en una  
institución educativa pública, Tambogrande, Piura, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTORA:**

Valle Peña, Lidia (orcid.org/0000-0002-5618-377X)

**ASESOR:**

Dr. Palacios Sanchez, Jose Manuel (orcid.org/0000-0002-1267-5203)

**CO-ASESOR:**

Dr. Valencia Morocho, Carlos Arturo (orcid.org/0000-0003-1515-1760)

**LINEA DE INVESTIGACION:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus  
niveles

PIURA – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

Esta tesis se la dedico a mis padres que están en el cielo porque sé que cada día me iluminan y he cumplido con mi meta como les prometí, a mis hijos y a mi esposo, y en especial a una palomita que ha estado pendiente de mi tesis y me ha ayudado un montón, le agradezco de todo corazón a esta hermosa paloma que Dios y la Virgen me la colme de bendiciones y éxitos.

Porque si no hubiera sido por esa paloma no hubiera terminado mi maestría, a ella, un abrazo a la distancia y un beso grandote.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por permitirme cumplir una meta más, por abrirme el camino hacia nuevos rumbos con nuevas oportunidades y por ponerme frente a personas que cada día me hacen crecer a nivel personal y profesional.

A la Universidad César Vallejo y a la Escuela de Posgrado, a los docentes que guiaron y acompañaron en el proceso, agradezco el tiempo y dedicación que me brindaron para lograr el objetivo.

Agradezco al tiempo que es sabio, porque a pesar de los imprevistos, la meta se ha cumplido.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	20
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	50

## Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Población de estudio de la institución educativa pública	22
Tabla 2. Baremación para la medición de los niveles de la cultura organizacional y clima institucional	23
Tabla 3. Validación del cuestionario de cultura organizacional y clima institucional	24
Tabla 4. Variables cultura organizacional y variable clima institucional	26
Tabla 5. Variable cultura organizacional y dimensión estructural	28
Tabla 6. Variable cultura organizacional y dimensión responsabilidad.	29
Tabla 7. Variable cultura organizacional y dimensión relaciones.	30
Tabla 8. Variable cultura organizacional y dimensión identidad	31
Tabla 9. Correlación de las variables cultura organizacional y clima institucional	32
Tabla 10. Correlación entre estructura y clima institucional	32
Tabla 11. Correlación entre responsabilidad y clima institucional	33
Tabla 12. Correlación entre relaciones y clima institucional	34
Tabla 13. Correlación entre identidad y clima institucional	35
Tabla 14. Análisis de la confiabilidad de los instrumentos de cultura organizacional y clima institucional	65
Tabla 15. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov	84

## Resumen

Este trabajo de investigación se realizó con el objetivo general de identificar si existe relación entre la cultura organizacional y del clima institucional en una institución educativa pública, Tambogrande, Piura, 2022. El enfoque de esta investigación es de tipo cuantitativo, del tipo aplicada, de nivel correlacional, el método de la investigación es hipotético deductivo y su diseño no experimental.

Para este estudio se usó una muestra de 100 docentes incluyendo a directivos de la Institución Educativa, para la recolección de datos se usó la encuesta, asimismo, para la medición y correlación de las variables se utilizaron las dimensiones para realizar el procesamiento de datos y ejecutar el análisis estadístico, el cual detalla la influencia en una relación, ya que el clima se enfoca en medir los componentes de satisfacción de los docentes, mientras que la cultura organizacional analiza de forma global la visión de la institución educativa.

Los resultados del estudio realizado indican que el 91.0% de los encuestados determinan que la cultura organizacional incide de forma directa en un buen clima institucional, de este modo solo el 2.0% señaló la influencia media y el 0.0% en baja. En cuanto al resultado del análisis estadístico prueba la validez de la hipótesis principal, por lo que se afirma que mientras haya un buen clima institucional mejor será la cultura organizacional. Por lo tanto, se concluyó que la eficiente cultura organizacional en se relaciona con el alto nivel del clima institucional de una institución educativa pública, Tambogrande, Piura, 2022.

**Palabras clave:** Cultura organizacional, clima institucional, ambiente laboral

## **Abstract**

This research work was carried out with the general objective of identifying if there is an institutional relationship between the organizational culture and the climate in a public educational institution, Tambogrande, Piura, 2022. The focus of this research is quantitative, of the applied type, of correlational level, the research method is hypothetical deductive and its design is non-experimental.

For this study, a sample of 100 teachers was used, including directors of the Educational Institution, for the data collection the survey was used, significant, for the measurement and connection of the variables, the dimensions were used to perform the data processing and execute statistical analysis, which details the influence on a relationship, since. the climate focuses on measuring the components of teacher satisfaction, while the organizational culture globally analyzes the vision of the educational institution.

The results of the study carried out indicate that 91.0% of the respondents determined that the organizational culture directly affects a good institutional climate, thus only 2.0% said the average influence and 0.0% in low. Insofar as the result of the statistical analysis proves the validity of the main hypothesis, it is affirmed that while there is a good institutional climate, the better the organizational culture will be. Therefore, it was concluded that the efficient organizational culture is related to the high level of the institutional climate of a public educational institution, Tambogrande, Piura, 2022.

**Keywords:** Organizational culture, institutional climate, work enviro.

## I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones educativas forman parte de lo que comúnmente se denominan organizaciones, como se sabe toda organización es una entidad que brinda bienes y servicios, de tal modo que proporciona empleo, con la finalidad de cubrir las necesidades de una comunidad o sector en específico. Por ello es importante dilucidar que la cultura organizacional es fundamental e imprescindible dentro de las organizaciones e instituciones, aún más en las instituciones educativas en donde se forman los niños y jóvenes con el ejemplo de los maestros. La cultura organizacional es necesaria en la percepción de los estudiantes hacia los docentes del plantel, tal es el caso que el clima institucional es un reflejo del buen manejo de las relaciones interpersonales a nivel organizacional, así como de la adaptación por parte de los docentes a las normas, reglamentos y estatutos que rigen a las organizaciones e instituciones. Edith (2019) define a la cultura organizacional como el comportamiento y personalidad de la institución, asimismo el clima laboral mide a través de los diferentes agentes el nivel de compañerismo, trabajo en equipo, ejercicio de valores y relaciones interpersonales entre los docentes; creando de este modo una combinación inseparable entre ambas variables, ya que depende del clima laboral una exitosa cultura organizacional (Arévalo et al,2016).

Se entiende como cultura organizacional a las normas y valores que rigen a la institución educativa, estos principios permiten a la plana docente manejarse y desenvolverse dentro de la institución de la manera correcta y es aún más consistente cuando el ambiente laboral se cimienta en valores, principalmente desde el respeto y la armonía, lo que conlleva a que haya una mejor comprensión interpersonal entre docentes y directivos. Toda organización es más eficiente tanto en su desempeño como en sus procesos institucionales cuando el clima institucional es favorable, así como también la cultura organizacional se desenvuelve automáticamente con mayor dedicación en cada una de las funciones de los docentes y directivos. Esto se obtiene gracias a la satisfacción de cada uno de los individuos, el cual se ve reflejado en la predisposición del cumplimiento de sus labores y la satisfacción al realizarlas (Sánchez y de la Garza,2013).

Asimismo, el excelente clima laboral genera “sentido de pertenencia” a la organización, respaldando desde la práctica el buen desempeño de la cultura organizacional en las instituciones educativas. El término clima institucional, se asigna al ambiente en el que se desarrollan los empleados de la organización o institución, esto aplicado al ámbito educativo se refiere al ambiente o trato con el que se relacionan los docentes y directivos de las instituciones u organizaciones. El clima laboral es un agente importante en el desarrollo y desempeño de las actividades dentro de la institución, de esto depende la motivación y satisfacción de cada individuo para cumplir a cabalidad con sus funciones (Ruiz y Naranjo,2012). El clima institucional se relaciona directamente con la cultura organizacional, ya que el clima se enfoca en medir los componentes de satisfacción de los docentes, mientras que la cultura organizacional analiza de forma global la visión de la institución educativa (De Medina,2008)

Teniendo conocimiento de lo esencial que son ambos parámetros para las instituciones educativas se propone una mejora del clima institucional y la cultura organizacional, investigando y profundizando en la realidad problemática de las instituciones. El interés por comprender el comportamiento de las relaciones interpersonales en los docentes, siendo este consecuente y reflejado en la cultura organizacional de la institución es determinante para alcanzar los objetivos en conjunto y obtener un buen desempeño laboral al cumplir con las funciones de la institución. Existe un gran paradigma organizacional, el cual consiste en que el éxito depende de forma individual de los directores de la institución; sin embargo, es un pensamiento convencional y retrógrado que adjudica el éxito institucional a un solo individuo, sabiendo que el correcto desempeño y los méritos se ganan en conjunto, con esfuerzo, con un arduo trabajo por parte de la plana docente, así como la predisposición al desempeñar de forma correcta sus funciones (Arévalo et. al, 2016)

El interés que impulsa esta investigación aplicada a una institución pública, Tambogrande, está fundamentado con un análisis de acuerdo con la realidad problemática de la institución, la cual no es ajena a la problemática antes descrita. De este modo se va a realizar la investigación basados en la cultura organizacional y el clima laboral de la institución con la finalidad de detectar e identificar los diferentes factores que relacionan el desarrollo de las actividades

colegiadas y proponer diferentes soluciones de acuerdo con la problemática. La I.E. en la cual se va a realizar esta investigación mantiene una oferta académica en el nivel inicial, primaria y secundaria, el total de la plana docente incluyendo a los directivos de la I.E. son 100 personas, las cuales se distribuyen de la siguiente manera: 5 directivos y 95 docentes; en dos jornadas de trabajo: matutina y vespertina.

La principal interrogante de esta investigación es: ¿Qué relación existe entre la Cultura organizacional y el clima institucional docente en una institución educativa pública, Tambogrande, Piura, 2022? Asimismo, las preguntas específicas serán: (1) ¿Qué relación existe entre la cultura del poder y el clima institucional docente en una institución educativa pública?;(2)¿Qué relación existe entre la cultura de funcionalidad y el clima institucional docente en una institución educativa pública?; (3) ¿Qué relación existe entre la cultura individual y el clima institucional docente en una institución educativa pública?; (4)¿Qué relación existe entre la cultura del desempeño y el clima institucional docente en una institución educativa pública?;(5)¿Qué relación existe entre la cultura y el clima institucional docente en una institución educativa pública?.

Esta investigación se justifica de forma teórica, práctica y metodológica con la intención de promover una buena cultura organizacional y un excelente clima laboral en las instituciones educativas, ya que ellas son el pilar fundamental de la educación, en la cual se enseña desde el ejemplo y las impresiones que se les da a los estudiantes a través de las relaciones interpersonales entre la plana docente y los directivos. Asimismo, esta investigación busca determinar de forma eficaz y práctica las diferentes falencias o factores que afectan al correcto desempeño en el ámbito institucional en la praxis de las relaciones labores que se relacionan con en el clima laboral y asimismo a la cultura organizacional. En este contexto esta investigación contribuye a las instituciones educativas a reconocer las bases conceptuales de una organización como son clima laboral y cultura organizacional. Aportando conocimientos necesarios para el desarrollo de la institución, así como para superar realidades problemáticas semejantes aplicando soluciones prácticas basadas en fundamentos científicos (Arévalo, Navarro y Bayona,2016).

Para Robbins (1996) la cultura organizacional es un referente al significado compartido entre los que integran la organización, la cual la hace diferente a las demás. Bohórquez (2000) enfatiza al desempeño laboral como una dimensión que se relaciona directamente con el clima institucional permitiendo que los trabajadores logren los objetivos propuestos por la organización, teniendo en cuenta las dos variables a tratar en este estudio se determinan las diferentes dimensiones que engloba cada una de ellas.

Por ello el clima institucional implica el compromiso tanto de la parte administrativa como de los trabajadores a través de una gestión de calidad que garantice no solo el cumplimiento administrativo, sino que fomente armonía en la convivencia laboral (Martínez,2008). El buen clima organizacional permite fortalecer los vínculos entre los trabajadores permitiendo así el exitoso trabajo en conjunto. En la actualidad se presta mayor importancia al ser humano, debido a eso tanto la cultura organizacional como el clima laboral se vinculan directamente, ya que depende del nivel de satisfacción, armonía y administración de la organización el buen desempeño y la obtención de los logros de forma conjunta. Para Medina (2008) el ser humano es de gran importancia en las instituciones que prestan bienes y servicios, y enfatiza en que la cultura organizacional o institucional es aprendida y adoptada en el contexto laboral.

En la actualidad el éxito de las diferentes organizaciones, así como de las I. E. depende de aprovechar al máximo el capital y el talento humano, el cual es la base fundamental de una correcta cultura organizacional siendo esta la consecuencia de un óptimo clima laboral, el cual se relaciona con la satisfacción y desenvolvimiento de cada docente al cumplir con sus labores (Rivera et al,2016). Es así que la cultura organizacional juega un papel fundamental en la sociedad, ya que de ella depende el correcto funcionamiento de la organización o institución, es decir es un modelo a seguir por los trabajadores para desempeñarse de forma efectiva. Asimismo, el clima institucional está directamente relacionado, según Domínguez (2013) el buen clima se refleja en la satisfacción y el desempeño laboral.

Para esta investigación se usa la metodología aplicada y es a nivel explicativo ya que no solo implica la descripción de conceptos, sino también la relación que existen entre los mismos, los cuales se enfocan en determinar las

causas de la problemática social en este caso aplicado a la problemática institucional que afecta el ambiente laboral y la cultura organizacional (Valderrama, 2013). Además, es de tipo cuantitativo, la cual se basa en usar un conjunto de técnicas con el propósito de acercarse a la realidad problemática aplicado a una I.E. seleccionada. Este tipo de metodología se realiza a través de sondeos o encuestas de opinión a los individuos involucrados, es decir a la plana docente de la I.E.

La recopilación de datos se obtiene con el total consentimiento y conocimiento por parte de la plana docente, en este caso la muestra a la cual se aplican los instrumentos fue de gran ayuda porque permitieron la recopilación de información. Teniendo en cuenta la realidad problemática de esta institución educativa, esta investigación tiene como objetivo es establecer si existe relación entre la cultura organizacional y el clima institucional de una institución educativa pública, en el que la plana docente de la I.E. desarrolla sus funciones. Como objetivos específicos de esta investigación se plantean los siguientes: (1) Analizar la relación existente entre la cultura organizacional y el clima institucional de la I.E.; (2) Describir la relación del clima institucional en la cultura organizacional de una I.E.; (3) Explicar las funciones que relacionen a cada individuo en el desarrollo de una favorable cultura organizacional; (4) Analizar la relación de los factores que afectan al adecuado clima institucional y la cultura organizacional de una I.E. ; (5) Realizar una relación para mejorar tanto el clima institucional como la cultura organizacional de una I.E.

Para este trabajo de investigación y considerando el tipo de investigación, se planteó la siguiente hipótesis general en la cual existe relación significativa entre la cultura organizacional y el clima institucional. Como hipótesis específicas se plantearon las siguientes: (a) Existe una relación significativa entre el análisis relacionado con la cultura organizacional y clima institucional. (b) Existe relación significativa entre las funciones de la cultura organizacional con el clima institucional. (c) Existe relación significativa entre las funciones de los individuos en el clima institucional con la cultura organizacional. (d) Existe relación significativa entre los factores que afectan al adecuado clima institucional y la cultura

organizacional. (e) Existe relación significativa entre la mejora del clima institucional con la cultura organizacional de una institución educativa.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional se considera a Libreros (2018) en su tesis doctoral “Incidencia de la cultura organizacional sobre el bienestar laboral de los servidores públicos de una institución educativa del valle Cauca” (Universidad Nacional de Colombia), tuvo como objetivo identificar la relación que existe entre el bienestar laboral y la cultura organizacional, esta investigación fue cuantitativa, su diseño fue no experimental, correlacional y descriptivo. La muestra con la que se realizó esta investigación fue del 50%, es decir la encuesta se aplicó solo a la mitad del personal. Libreros concluye en su investigación que las variables mantienen relación directa, ya que gran parte de la satisfacción laboral se debe a los incentivos, asimismo enfatiza en que se debe mejorar la comunicación dentro de la institución con la finalidad de impulsar el bienestar, además las dos variables tienen percepciones diferentes en cada uno de los servidores públicos.

Asimismo, la investigación titulada Evaluación del clima y cultura organizacional del Centro de Rehabilitación Neuromuscular (Dayinel, Gonzales, et al., 2018) tuvo como objetivo entender el comportamiento de los empleados al servicio de la salud, teniendo en cuenta sus valores, principios, hábitos y entorno en el que desempeñan sus labores. Esta investigación determinó que una organización cimentada en valores asegura en mayor proporción los resultados esperados, es decir tanto la misión, visión y objetivos de una organización se cumplen a cabalidad cuando se practica el respeto, la generosidad y solidaridad entre los trabajadores. Asimismo, con los datos obtenidos se evidenció que la dificultad para laborar es la falta de ambientes amplios y adecuados para atender a los usuarios, los datos fueron obtenidos por medio de la encuesta, este instrumento permitió que los trabajadores brindaron información respecto a las dos variables.

En el mismo sentido, en la tesis doctoral Estudio del ambiente laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires de la Universidad Politécnica de Valencia en Argentina, Venetulo (2017), su objetivo fue determinar la relación de la productividad con el ambiente laboral, esta investigación fue básica descriptiva, no correlacional, de tipo cuantitativo. La muestra con la que se realizó esta

investigación fue igual a la población, la cual fue de un total de 100 personas. El autor concluyó que el ambiente laboral es insatisfactorio en las empresas de mantenimiento de las Pymes. Finalmente, concluye que gracias a la obtención de datos se determina que el ambiente laboral conflictivo se relaciona directamente con la productividad dentro de la organización.

Por otro lado, en la tesis doctoral (Soberón ,2012) titulada: "Cultura organizacional en instituciones privadas de Lima, Universidad San Martín de Porres", la cual tuvo como objetivo identificar la cultura organizacional de las I.E. privadas de la ciudad de Lima. Esta investigación se realizó con una muestra de cuatro I.E. es descriptiva y su diseño es no experimental, comparativa, además, se realiza con un enfoque cuantitativo. Soberón (2012) concluye que la cultura organizacional no es favorable ya que el clima laboral es conflictivo y carente de armonía, esto se debe a que las relaciones interpersonales entre el personal docente son conflictivas y no hay una buena toma decisiones, así como tampoco se realiza un consenso y mucho menos se socializa las diferentes opciones. La cultura conflictiva es la que predomina en la muestra de la investigación en la cual se concluye que no solo se debe por situaciones conjuntas, sino que a nivel psicológico muchos trabajadores no están acorde al ambiente laboral.

En el ámbito nacional. En la investigación "Clima organizacional y desempeño laboral desde la perspectiva docente" (Munive,2010) se analizan las diferentes percepciones acerca de la relación que guarda el clima organizacional con el desempeño laboral, estas relaciones se analizan desde la comunicación, las relaciones interpersonales, así como el compromiso por parte de cada uno de los trabajadores. De este modo la investigación recopiló las percepciones laborales por parte de los trabajadores en los cuales se enfatizó en los diferentes componentes del clima laboral que afectan tanto de forma positiva como negativa.

Por otro lado, en la tesis (Orellana, Ramón y Bossio ,2010), titulada "Clima organizacional y desempeño docente en la Facultad de Comunicación en Huancayo" determinó que no hay relación entre el desempeño docente y el clima organizacional, asimismo hace énfasis en que el análisis se obtuvo no del desempeño laboral sino del desempeño de los docentes en las aulas, el cual se realizó por los estudiantes y no por los docentes. De tal modo, señala que se

requiere realizar una investigación a profundidad para determinar la productividad laboral de los docentes, teniendo en párelo la relación con el clima organizacional.

Continuando en el ámbito nacional en la investigación La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología, abril-agosto del 2001 (Álvarez,2001), concluye que la relación entre el clima laboral y la cultura organizacional es muy importante ya que de estas variables depende la productividad y el óptimo desempeño de sus trabajadores. Asimismo, mediante esta investigación se identifican los elementos que favorecen a la cultura organizacional y al clima laboral, obteniendo la percepción de los trabajadores.

Cultura Organizacional. - Cuando se habla de cultura organizacional, se refiere a la personalidad de la empresa o institución, la cual abarca los principios, valores y costumbres de realizar el trabajo, relacionando a cada uno de los individuos de la institución. Tanto los directivos de las organizaciones o instituciones son los que guían a los demás trabajadores como debe ser el desempeño dentro de la organización, por ende, los trabajadores aprenden la cultura organizacional de forma simultánea.

García (2006) se refiere a la cultura organizacional como un horizonte que guía las características conductuales, valores y creencias de una organización a través de la adopción voluntaria de cada uno de sus miembros; de este modo Llanos (2018) en su investigación hace un planteamiento referente a la cultura organizacional la cual se fundamenta en la identidad de cada organización. Asimismo, Robbins (2004) hace referencia a la cultura organizacional como un “sistema de significados” que comparten los colaboradores o miembros de la organización y estos “significados” marcan la diferencia en comparación con otras instituciones u organizaciones.

Para Sánchez (2017) la cultura organizacional no es una cultura que poseen las organizaciones, sino que las organizaciones son cultura, asimismo enfatiza en que la cultura no es algo permanente y natural en las organizaciones, sino que es algo que se fortalece día tras día por medio de la cotidianidad y el buen ambiente de trabajo.

Conceptualizando con diversas teorías de diferentes autores se determina que la cultura organizacional es la percepción de los diversos requerimientos de una organización, además, permite la adopción de diferentes comportamientos, principios, valores y convicciones de forma colectiva.

La cultura organizacional es un pilar fundamental en el óptimo desarrollo y desempeño de las organizaciones ya que es el marco referencial de cada uno de los individuos de la organización porque les permite parametrizar como deben proceder dentro de la empresa o institución. Es decir, el fundamento de la cultura organizacional se basa en el sentir, hacer, pensar y ejecutar las diferentes acciones de cada uno de sus miembros, obteniendo de este modo una diferencia de resultados en comparación de las otras organizaciones. El buen funcionamiento de una organización se debe a una buena cultura organizacional, la cual establece las estrategias, normas y tácticas de la institución. Asimismo, es el aspecto invisible, pero a la vez relevante de la institución la cual permite la acción de lograr la visión y el objetivo de la organización (Domínguez,2009).

Al referirse a la cultura organizacional especialmente en las instituciones educativas se debe tener en cuenta que uno de los elementos fundamentales es la adaptación y adopción de las normas por parte de los docentes acorde a su rol y desempeño, este aspecto es fundamental para que la cultura organizacional sea óptima y de forma automática por parte de cada individuo de la plana docente. Con el pasar de los años la cultura organizacional ha sido investigada por diversos autores, por lo que concluyen de forma general que la cultura organizacional busca tener un entorno óptimo y atractivo para mejorar de este modo la productividad de la organización (Chiang,2010).

El estudio de la cultura organizacional inició a finales de los años setenta, tal es el caso que, en 1979, Pettigrew lo definió como un sistema de significados públicos y colectivos que son aceptados por un grupo determinado. Schwartz y Davis, en 1980 consideraron al término como si fuera un patrón que abarca tanto a las creencias como a las expectativas de los individuos que conforman la organización. Mientras en 1983, Schein lo define como como un patrón adaptativo y de integración capaz de ser adoptado por cada uno de los miembros con la finalidad de aprender la forma adecuada de manejarse dentro de la organización.

Hatch en 1993 considera a la cultura organizacional como un sistema que esquematiza las reglas, normas, procesos y sistemas que guardan relación en las decisiones directivas, así como en las políticas y funcionamiento de la organización (Basabe, 2013).

De acuerdo con las diferentes teorías y análisis del término durante mucho tiempo, Dick (2009) describe las características fundamentales de la cultura organizacional, las cuales consisten en que la cultura no es innata, natural o instintiva, sino que es aprendida en la cotidianidad por cada individuo que labora en la institución; otra de las características es que la cultura organizacional es transmitida, repetida e inculcada a los individuos a través de los hábitos que perduran en el tiempo. Los hábitos de un grupo de individuos conforman una de las características de la cultura organizacional por lo tanto se dice que es de aspecto social, ya que son inculcados y transmitidos con el pasar del tiempo en un determinado grupo; asimismo se caracteriza por ser adaptativa, ya que se adecua al grupo social u organización en las que comparten y adaptan no solo los hábitos sino también las percepciones y los valores de los individuos de forma grupal y adaptativa.

La cultura organizacional constituye a las características institucionales, las cuales consolidan la identidad y creencias de cada uno de sus miembros, estas se ven reflejadas de forma colectiva, sus elementos característicos son: la orientación de resultados, se da a nivel directivo orientando a cada uno de los miembros de la organización buscando obtener los mejores resultados optimizando el tiempo; la orientación del personal, la cual considera al talento humano como un factor relevante por parte de los directivos a nivel organizacional, la orientación de equipos significa que los directivos de la organización se ocupan de orientar a los grupos de trabajo; la competitividad, es la capacidad de dinamismo y competitividad por parte de las personas que laboran; así como la estabilidad laboral en la cual la organización procura ofrecer permanencia de empleo a cada uno de sus colaboradores y la innovación una característica importante que permite estimular a cada uno de los trabajadores con la finalidad de afianzar y reforzar sus capacidades a través de la toma de riesgos. Cada uno de estos elementos tiene su fundamento basado en el libro

“Comportamiento Organizacional” de Stephen P. Robbins y Timothy A. Judge. (Robbins,2013)

De este modo se tipifica a cada una de las características de la cultura organizacional como los elementos necesarios para el correcto desempeño de una organización. Estos elementos permiten relacionar tanto el pasado y presente de la organización, es así como cada uno de estos aspectos permite la adaptación de cada uno de los trabajadores de acuerdo con las circunstancias, resultando la acción colectiva en un determinado tiempo estableciendo mecanismos de desarrollo y fomentando la cultura organizacional (Garay,2009).

Debido a la importancia de este término en las organizaciones, muchos autores han buscado “medir” la cultura organizacional, Davis (2001) en su investigación manifestó que la cultura organizacional se puede medir a través de encuestas, cuestionarios, anécdotas, relatos, entrevistas en los que se pueda obtener información de la apreciación y perspectiva de los trabajadores respecto a la organización; es decir se puede medir la cultura laboral de forma directa con cada uno de los empleados de la institución para saber su apreciación de la cultura organizacional; sin embargo, cuantificar la medición es imposible ya que los resultados suelen ser textuales. Para obtener un resultado más certero y preciso acerca de la cultura organizacional se deben aplicar los cuestionarios de forma constante y periódicamente debido a que muchas veces las organizaciones pasan por transiciones de cambio en metodología, tácticas y adaptación de normas al ejecutar las funciones de cada uno de los individuos.

Según Ashkanasay (2000) no hay un método o norma preciso para medir la cultura organizacional a pesar de que es un aspecto fundamental en el ámbito organizacional e institucional; sin embargo, Rousseau (1990) define dos escalas de medida las cuales son la medición del patrón de comportamiento y la medición de creencias y valores acorde a la organización o institución, estas escalas sirven para determinar las mejoras necesarias de la cultura organizacional.

La Facultad de periodismo y comunicación social de la Universidad Nacional de la Plata (2010) realizó un estudio y determinó los tipos de cultura organizacional con diferente orientación, los cuales son: cultura de poder, este de tipo de cultura se orienta al poder y al dominio sobre todo lo que se encuentra

en su entorno incluyendo a sus subordinados, el control es extensivo y busca ventaja en comparación con el resto de las organizaciones, los empleados son sustituidos si no cumplen con las cualidades o no son considerados aptos para la labor. Los directivos o jefes de la institución u organización se consideran intocables ya que predomina el principio de autoridad y se mantiene la estructura piramidal.

Otro tipo de cultura es la de función, la cual se caracteriza principalmente por ser de forma burocrática y racional en el cual prima la planificación, se rigen a cabalidad en las reglas o normas establecidas por la organización y su objetivo es cumplir las estrategias, es decir siguen los procesos estructurados ocasionando la burocratización, la cultura de la persona se centra en los individuos, es decir cada uno de los empleados destaca de forma individual mas no conjunta, asimismo cada uno de los integrantes de la organización tiene autonomía de decisión, por lo general queda en segundo plano la autoridad y el poder y solo se usa cuando se orienta a las necesidades de los miembros. Este tipo de cultura beneficia a las personas en su desarrollo personal y de valores, suele ser transitoria este tipo de cultura.

Mientras que la cultura de la tarea se basa en la planificación y orientación de la solución de problemas, contraria a los principios de las organizaciones que se orientan al poder. Las organizaciones con este enfoque tienden a centrarse en la eficacia de la realización del trabajo, en los objetivos frente a los métodos y a reconocer a cada uno de los miembros como seres valiosos primando el talento humano.

Para Soto (2007) la cultura organizacional tiene elementos que se clasifican en materiales e inmateriales, también denominada la cultura material hace mención de los elementos o materiales físicos tangibles que han sido creados por el ser humano con la finalidad de cubrir las necesidades primarias y secundarias. Mientras que la cultura inmaterial se denomina a todo aquel elemento incorpóreo, intocable y abstracto que rige al ser humano, que aplicado a las organizaciones son los valores, creencias, hábitos, moral y costumbres de los trabajadores de una institución u organización.

A pesar de que en la actualidad abundan concepto referente a la cultura organizacional y el clima institucional, por ende, hay confusión en los términos ya que cada uno posee características propias que lo identifican. (Schneider,1990)

De los aspectos que permiten dilucidar las dudas son las diferencias que se encuentran entre cada uno de los diferentes en comparación con las similitudes. Por ello las investigaciones acerca de la cultura organizacional han enfrentados principalmente dos problemas relacionados entre ambos, estos han sido la diversidad conceptual y el conocimiento empírico. (Sackmann,1992)

Según Schneider (2000) tanto la cultura organizacional como el clima laboral se enfocan en estudiar como los individuos le dan sentido a la organización, el sentido de la organización se ve reflejado de forma conjunta por medio de los miembros y su socialización con sus diversas interacciones.

Clima laboral.- Según Uribe (2015) el estudio del clima laboral se inició hace 50 años aproximadamente, se le considera como una variable de gran importancia en el comportamiento de los individuos de la organización, esta es una variable que ha trascendido con el tiempo ya que es fundamental cuando se necesita categorizar a una institución u organización .Rodríguez (1999) afirma que el clima laboral nació como una necesidad de estudiar desarrollo de las organizaciones así como el estudio de las mismas.

Ramos (2012) afirma que el clima laboral es una cualidad del entorno de la organización que es palpada por cada uno de sus miembros al desempeñarse y relacionarse entre ellos, asimismo manifiesta que el clima laboral es un factor que se relaciona con la conducta y desempeño de los trabajadores. Por lo tanto, teniendo en cuenta las diferentes conceptualizaciones de diferentes autores se determina que un buen clima laboral garantiza en gran parte el buen desempeño, relaciones y conducta de los trabajadores dentro de la organización. Para Ramos (2012) el comportamiento de los individuos está relacionado con la percepción del ambiente o clima laboral en el que se desempeña con cotidianidad.

Los diferentes autores que desde los años 50 iniciaron su investigación respecto al clima institucional o también denominado clima organizacional iniciaron y formalizaron sus investigaciones desde la perspectiva de la Escuela

Clásica, es decir forjaron sus conocimientos e investigaciones a partir del pensamiento económico moderno, esta escuela se caracterizaba por realizar estudios reales y empíricos con la finalidad de formular nuevos modelos o leyes para el tema de estudio.

Chiavenato (1990), considera que el clima organizacional es el medio interno y la atmósfera de una organización y que los diversos factores presentes en la organización tales como como la tecnología, las políticas, los reglamentos internos dentro toda organización, los estilos de liderazgo, la coordinación, el tiempo y la etapa de vida de la organización, así como muchos otros factores se relacionan con las actitudes y el comportamientos de los trabajadores así como también del desempeño laboral y la eficiencia en la productividad de la organización.

Para Chiavenato (2000) el clima institucional radica que en el trato que se le da a los empleador, así como el sentir de los mismos y la percepciones que tienen de las relaciones interpersonales con el resto de trabajadores, la satisfacción es uno de los aspectos relevantes para el desempeño laboral, la cual está relacionada directamente con el clima laboral porque cuando hay un buen clima laboral los colaboradores o trabajadores sienten satisfacción al encontrarse en un ambiente sano con buenas relaciones interpersonales lo que conlleva a un excelente desempeño; sin embargo, cuando se carece de satisfacción laboral se intuye que el clima laboral es hostil, relacionando a la conducta y el sentir de las personas.

Bordas (2016) asegura que el ambiente de trabajo llega a ser el resultado de la interrelación entre las singularidades de la organización de una institución y los ideales de sus miembros, lo que lleva a reflejar la interrelación entre sus factores objetivos y subjetivos dentro de su ámbitolaboral, conduciendo esto a su beneficio o pérdida.

Arce (2017), se refiere a que la percepción de una organización de su funcionamiento estructural y dinámico se relaciona con la satisfacción y motivación del trabajador, además del desempeño personal. Si se quiere conocer el clima se debe medir para obtener los siguientes beneficios: incremento de motivación, involucramiento, compromiso, reduce rotación y ausentismo, impacto en la productividad y mejorar las relaciones aumentando la lealtad.

Por lo tanto, cuando se hace referencia al clima laboral se infiere que es el ambiente que existe dentro de la organización y que está vinculado a la motivación con los integrantes de la institución u organización.

García (2017) manifiesta que las organizaciones al tener el factor humano es muy importante y fundamental tener un adecuado clima laboral, de este modo los empleados se sienten satisfechos y son más eficientes en el desempeño laboral.

El clima laboral constituye una serie de elementos que se relacionan directamente con el desempeño de cada uno de sus miembros de forma positiva o negativa, dependiendo del comportamiento y las relaciones interpersonales entre cada uno de ellos, de este modo relaciona la satisfacción laboral, el desempeño y el comportamiento dentro de la organización (Martínez,2001).

Anzola (2003) enfatiza en que las interpretaciones y percepciones permanentes de sus miembros reflejan el clima laboral, relacionándose directamente con la conducta y comportamiento de los colaboradores o trabajadores de la organización.

La importancia de esta variable ha sido de análisis científico y se atribuye a tres corrientes del conocimiento, las cuales son: el movimiento de las relaciones humanas, conductista y a la Teoría de los Sistemas (Orbegoso,2015).

El clima laboral según Alcover, et al (2012) definen como el conjunto de factores del entorno que se perciben de forma consciente por los diferentes individuos de la organización los cuales involucran una serie de comportamientos y normas al relacionarse entre ellos.

Por tanto, el clima laboral en las instituciones u organizaciones es cambiante de acuerdo y temporal, esto se debe a diferentes razones y circunstancias que involucran gran tensión en cada uno de sus miembros, ya sea por ascensos, incremento salarial, motivación o conflictos interpersonales.

El clima laboral tiene características específicas que para Rodríguez (2001) consisten en la conducta y comportamiento de los miembros de la organización, la influencia que existe del clima laboral con la identidad de la organización., conflictos interpersonales y personales de los trabajadores que afectan al entorno en el que laboran cotidianamente, asimismo como los cambios

de puesto o ausencia de trabajadores es un indicador de un mal clima institucional.

Meza (2017) gracias a su investigación pudo evidenciar que existen grandes diferencias entre la satisfacción laboral y el clima organizacional, por lo tanto, son dos variables que de cierta forma tienen relación y es necesario estudiarlas por separado.

El clima laboral tiene varios tipos según Brunet (1987), estos son de tipo autoritario y participativo. El clima de tipo autoritario tiene dos subtipos, autoritario explotador consiste en la restricción de la toma de decisiones, en un ambiente desfavorable para los trabajadores, desempeño laboral bajo amenazas o por temor, no hay satisfacción laboral más que la psicológica, la comunicación es limitada para ordenar y dirigir las funciones de los trabajadores. El otro subtipo es el autoritarismo paternal, el cual consiste en dirigir la organización con más condescendencia que el autoritario explotador, este clima se aprovecha de las necesidades sociales de sus miembros por lo cual se sienten en la necesidad de continuar dentro de la organización o institución por tener algo estable.

En el siguiente tipo es el participativo y tiene dos subtipos, el primer subtipo es el consultivo, este tipo de clima es dinámico y participativo ya que se les permite a los trabajadores tomar decisiones más específicas de acuerdo a su rango, la comunicación es delegativa es decir desde el nivel más alto hasta el inferior, además, procura solventar las necesidades de su personal con la finalidad de obtener prestigio y estima por parte de ellos. El segundo subtipo de clima es el de participación grupal, es el clima laboral más saludable ya que la comunicación involucra a cada uno de los miembros es decir ya no es por jerarquía, hay respeto y confianza tanto de los directivos como de los empleados, el trabajo es en conjunto y todos cooperan y trabajan para lograr un mismo objetivo, no trabajan como grupo sino como equipo lo cual marca la diferencia con el resto de climas, este tipo de clima realiza planeaciones estratégicas y confía en cada miembro de la organización en la toma de decisiones de acuerdo a su área laboral.

Según Brunet hay diferentes dimensiones dentro del clima laboral, estos constituyen las percepciones de cada uno de los individuos en la organización permitiendo la realización del buen desempeño laboral. A través de estas dimensiones se pueden identificar diferentes situaciones dentro del ambiente organizacional.

A nivel nacional, en la investigación de Pérez (2010) “El clima laboral y su efecto en la calidad de atención al estudiante en el SENATI Chimbote” realizado para una tesis de post grado en la Universidad de San Pedro enfatiza que la satisfacción laboral es un aspecto fundamental para un óptimo desempeño, ya que depende de que cada miembro de la organización se sienta contento o satisfecho laborando para brindar atención de calidad a los clientes; de tal modo que la satisfacción laboral es uno de los reflejos del buen clima laboral.

Desde hace varios años la cultura organizacional y el ambiente laboral ha sido de gran interés y análisis por diferentes especialistas especialmente en las instituciones y organizaciones. La cultura organizacional estudia los aspectos más importantes del personal con la finalidad de potenciar el desempeño y su productividad dentro de la organización, mientras que el clima laboral se enfoca en determinar los parámetros que permiten interactuar entre cada uno de los individuos generando una percepción propia de la institución u organización.

En base a diferentes investigaciones se ha determinado varias dimensiones del clima laboral, según Palma (2004) estas dimensiones son la autorrealización que es la percepción que tiene cada individuo dentro de la organización en la cual se desempeña laboralmente y siente satisfacción porque ha logrado sus objetivos dentro de la institución, asimismo siente que la institución le brinda oportunidades que le permiten desarrollarse tanto personal como profesional dando cumplimiento de sus labores; el involucramiento laboral, es de los aspectos más importantes dentro del clima laboral que determinan el compromiso y dedicación de cada empleado al desempeñar su labor. Por tanto, el compromiso empieza a nivel individual siendo esencial para obtener un trabajo eficiente; la supervisión, es la apreciación de un individuo en función del desempeño docente, buscando que sea de apoyo y orientación para cada individuo con la finalidad de optimizar el desempeño laboral.

Así como la comunicación y las condiciones laborales; la comunicación es la transmisión de la información dentro de la institución entre los diferentes agentes involucrados, tanto los docentes como el resto de los individuos, este aspecto es fundamental tanto para las relaciones interpersonales, así como para el desarrollo organizacional; mientras que las condiciones laborales hace referencia a las prestaciones de bienes y servicios que cubren tanto la seguridad,

salud y calidad del trabajador con el propósito de garantizar las condiciones necesarias para que realicen un trabajo a cabalidad. Las dimensiones del clima laboral varían de acuerdo con el enfoque y las situaciones de cada institución, asimismo se caracteriza por la percepción de los diferentes aspectos que lo involucran los cuales intervienen en el comportamiento individual siendo percibido a nivel colectivo.

Uno de los conceptos más usados es el de Goncalves, el cual abarca como fundamento la percepción de los trabajadores teniendo en cuenta los procesos del medio laboral junto con cada uno de sus aspectos o dimensiones que lo involucran.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

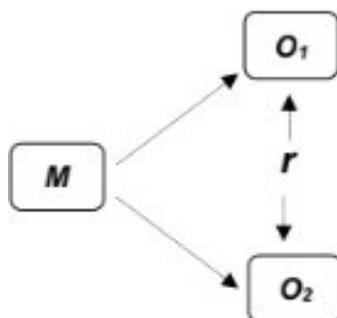
El tipo de esta investigación fue aplicado, debido a que buscó producir cambios y llevar a cabo la aplicación de los resultados para beneficiar a la I.E. en Tambogrande, ya que tuvo como objetivo determinar el problema planteado, según Carrasco (2005) se diferencia por sus propósitos prácticos e inmediatos con la finalidad de obtener y producir cambios en la realidad problemática de la existencia de la relación significativa entre la cultura organizacional y el clima institucional; al ser del tipo aplicada se enfoca principalmente en entregar soluciones que impacten a nivel social, en este caso se busca que sea de gran impacto para la institución educativa pública, Tambogrande, Piura, 2022.

El diseño de investigación se conceptualiza como el método de comprobar la hipótesis, ya que se identificó la causalidad de la cultura organizacional sobre las dimensiones del clima institucional, de este modo se formuló un plan que al aplicarlo se obtuvo la información necesaria. Esta investigación tiene un diseño no experimental, el cual consiste en no manipular las variables deliberadamente sino recabar la información necesaria en un tiempo establecido el cual guarda relación entre las variables (Hernández y Bautista, 2010).

Asimismo, se utilizó para esta investigación la inferencia hipotética, ya que para obtener los datos y alcanzar el objetivo se debía formular hipótesis que puedan ser corroboradas a través de métodos estadísticos. Esto consiste en analizar los datos estadísticos obtenidos del procesamiento de resultados por parte de los docentes para concluir y corroborar si cumple o no con la hipótesis planteada. (Bernal, 2017)

El enfoque de esta investigación fue cuantitativo, por ello fue necesario usar valores numéricos con la finalidad de representar numéricamente las respuestas de los docentes encuestados. Estos valores fueron necesarios en el análisis estadístico, ya que fue posible medir y cuantificar tanto las hipótesis como las respuestas. (Baena, 2017) Además, fue de tipo correlacional; este diseño consiste en la observación y deliberación de situaciones reales existente mas no intencionadas en la investigación.

Se rige a un diseño transeccional el cual consiste en la obtención de datos e información en un tiempo y momento establecido, con este diseño se busca analizar, describir y relacionar ambas variables en el ámbito organizacional.



Donde:

M: Muestra de docentes

O1: Cultura organizacional de una institución educativa

O2: Clima institucional de una institución educativa

r: Correlación entre cultura organizacional y clima institucional

### 3.2 Variable y operacionalización

**Variable 1: Cultura Organizacional:** En esta investigación la variable 1 es la cultura organizacional, la cual consiste en la función de cada uno de los individuos dentro de la institución, la cual involucra a las funciones, desempeño y dirección de cada uno de los empleados. Permitiendo entender a través de diversos parámetros las acciones y normas aceptables que regulan a la organización.

**Operacionalización:** La cultura organizacional fue medida a través de las siguientes dimensiones: cultura de poder, cultura de funcionalidad, cultura

individual y cultura del desempeño, para obtener la medición de esta variable se usó la escala de Likert del 1 al 5 donde cada número corresponde a siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca de forma decreciente respectivamente.

**Variable 2: Clima institucional:** La segunda variable de esta investigación es el clima laboral, la cual consiste en las percepciones de cada uno de los trabajadores respecto a sus responsabilidades laborales, recompensa o remuneración por su desempeño, desafíos organizacionales, así como su rendimiento, relaciones interpersonales y la identidad con la organización. El clima laboral guarda relación con la actitud, como con el desempeño dentro de la organización.

**Operacionalización:** El clima institucional fue medido a través de las siguientes dimensiones: estructura, responsabilidad, relaciones e identidad, para obtener la medición de esta variable se usó la escala de Likert del 1 al 5 donde cada número corresponde a siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca de forma decreciente respectivamente.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

Hernández (2010) precisa a la población como el conjunto total de elementos que se van a estudiar en la investigación. Todos los elementos deben cumplir las mismas características necesarias para ser objeto de investigación.

Esta investigación tiene como población a 100 docentes en los que se incluyen directivos de una institución educativa en Tambogrande, los cuales se distribuyen de la siguiente manera: 5 directivos y 95 docentes.

La muestra se representa como el subconjunto del total de elementos que representan a la población finita (Arias,2006). Asimismo, para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) la muestra es el subconjunto de elementos que cumplen con las características definidas para el estudio de la investigación, es decir la muestra es un subconjunto de la población que sirve para la recolección. La muestra elegida es probabilística, ya que todos los elementos tienen la misma probabilidad de ser seleccionados para la investigación

El tamaño de la muestra de esta investigación es de 50 docentes en los que se incluyen a los directivos de la I.E en la ciudad de Piura, en la

provincia de Tambogrande. Los docentes seleccionados cumplen con las características de la convivencia diaria y continua dentro de la institución, así como el conocimiento y consentimiento de cada uno de los seleccionados para formar parte del proceso de investigación. El desarrollo de la investigación se realiza a través de una encuesta en los que toman criterios a profundidad de la cultura organizacional y el ambiente institucional.

El muestreo es la técnica que se utiliza para seleccionar una muestra para una investigación, se le conoce como una herramienta para la investigación científica la cual consiste en una selección aleatoria de elementos de la población, obteniendo como resulta la muestra que es objeto de estudio para la investigación.

Para realizar el muestreo se determinan diferentes criterios, los cuales consisten en el uso de la fórmula estadística, con un nivel de confianza del 95% y un nivel de incertidumbre del 5 %.

**Tabla 1.**

*Población de estudio de la institución educativa pública, Tambogrande, Piura, 2022*

Niveles	Docentes	(%)
Primaria	45	45%
Secundaria	55	55%
Total	100	100%

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

La técnica usada para la recolección de datos e información de la investigación para la cultura organizacional (variable 1) y ambiente institucional (variable 2) es la encuesta, la cual se realizó a cada uno de los docentes que fueron seleccionados aleatoriamente en la muestra.

Para la investigación se usó el instrumento de evaluación para la cultura organizacional se empleó la encuesta, incluyendo en cada una de sus preguntas

sus dimensiones de acuerdo con cada uno de sus indicadores. Asimismo, para el clima laboral se usó como instrumento la encuesta, que de igual forma se estructura sus dimensiones de acuerdo con sus indicadores.

**Tabla 2.**

*Baremación para le medición de los niveles de la cultura organizacional y clima institucional*

Variable 1	Bajo	Regular	Alto
Cultura organizacional	42 - 84	84 – 140	141 – 180
D1: Cultura de poder	12 - 27	28 – 48	49 – 60
D2: Cultura de funcionalidad	11 - 24	25 – 40	41 – 50
D3: Cultura individual	10 - 20	21 – 39	40 – 50
D4: Cultura del desempeño	4 - 11	12 – 13	13 – 14
Variable 2	Deficiente	Regular	Eficiente
Clima institucional	18 - 43	44 – 50	51 - 54
D1: Estructura	6 - 15	16 – 18	19 - 20
D2: Responsabilidad	6 - 14	14 – 16	17 - 18
D3: Relaciones	6 – 12	13 – 16	17 – 18
D4: Identidad	6 – 10	13 – 16	17 - 18

### **Validez y confiabilidad**

Estos instrumentos fueron validados por expertos en la materia, los cuales determinaron que el cuestionario que se iba a aplicar a los docentes cumplía con los criterios para medir las variables de interés, las cuales son la cultura organizacional y el clima institucional. De acuerdo a lo anterior mencionado el cuestionario es totalmente valido para esta investigación.

**Tabla 3.**

*Validación del cuestionario de cultura organizacional y clima institucional*

Nº	Identificación del experto	Gestión directiva	Escucha activa
1	Dr. Arrieta Benouff Felipe	Aplicable	Aplicable
2	Mg. Clavo Núñez Patricia Janet	Aplicable	Aplicable
3	Mg. Barrera Alvarado Dany Javier	Aplicable	Aplicable

La confiabilidad de los instrumentos aplicados a cada uno de los docentes fue utilizando el coeficiente de alfa de Cronbach debido a que se usó la escala de Likert. La muestra comprendía un total de 100 docentes, después de realizarse el procesamiento de datos se obtuvo un coeficiente de 0,961 y 0,966 para el procesamiento de cultura organizacional y clima institucional, estos instrumentos corroboran las hipótesis planteadas.

### **3.5 Procedimiento**

El instrumento que permite el análisis de la investigación se aplica a la muestra, la cual es de 50 docentes de la I.E. en la provincia de Tambogrande del departamento de Piura. El procedimiento sigue una serie de pasos, los cuales consisten en la previa explicación, socialización y aceptación de forma voluntaria por cada uno de los docentes, luego se procede a aplicar la encuesta a cada uno de los elementos de la muestra para después realizar el análisis estadístico aplicado a la investigación o caso de estudio, mediante este procedimiento se evalúa la relación entre el clima organizacional y el ambiente institucional.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Para esta investigación se realiza una encuesta la cual es aplicada a la muestra establecida, los resultados son procesados en una base de datos, la cual permite tabular todas las respuestas usando el programa SPSS. Con la obtención de resultados se obtienen datos estadísticos, los cuales se reflejan a través de los diferentes gráficos y tablas.

Para realizar el análisis de las variables se utiliza el método estadístico, el cual permite recopilar la información y relacionar las variables a través de un modelo estadístico que permita comprender e interpretar la información.

### **3.7 Aspectos éticos**

Esta investigación se basa en aspectos éticos fundamentales en la vida diaria como son el respeto, el cual es un valor fundamental en la sociedad que permite aceptar, reconocer y apreciar el valor de un objeto, persona o ser vivo. Este valor moral permite relacionarnos con amabilidad, consideración y a valorar el entorno. Asimismo, este valor es aplicado en la investigación en el que se valora el trabajo de cada autor con su determinada investigación, por ello se menciona de acuerdo con la información recopilada y adjuntada a esta investigación. Además de la búsqueda del bien común, ya que consiste en incluir todo aquello que brinda beneficios a la sociedad, tanto de forma individual como colectiva.

Esta investigación está fundamentada principalmente en la búsqueda del bien común aplicada a una I.E. en la cual se analiza la cultura organizacional y el clima institucional, dos aspectos importantes en las organizaciones que traen bienestar socioemocional a cada uno de sus trabajadores y por último pero no menos importante la justicia, la cual es un principio moral que permite actuar a los seres humanos de forma imparcial, respetando la veracidad y otorgando lo que a cada individuo le corresponde. Este principio es primordial en la investigación ya que prima al otorgar el reconocimiento a cada uno de los autores que han permitido ser la base científica de este trabajo.

#### IV. RESULTADOS

Para esta investigación se han evaluado las dos variables con sus respectivas dimensiones. Los resultados han sido recopilados de las encuestas y procesados en Excel y en la versión 25 del SPSS; los datos obtenidos se presentan en tablas a continuación.

**Tabla 4**

*Cruce de las variables cultura organizacional y clima institucional.*

		Clima institucional de una I.E.			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Cultura organizacional de una I.E.	Deficiente	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Regular	Recuento	0	3	4	7
		% del total	0.0%	3.0%	4.0%	7.0%
	Eficiente	Recuento	0	2	91	93
		% del total	0.0%	2.0%	91.0%	93.0%
Total	Recuento	0	5	95	100	
	% del total	0.0%	5.0%	95.0%	100.0%	

Los datos estadísticos arrojan que existe relación directa entre la variable cultura organizacional y el clima institucional, los cuales fueron procesados en la tabla 4, asimismo se analizó la influencia de la variable clima institucional de los docentes de una institución educativa pública, Tambogrande, Piura, 2022. El estudio se realizó con un total de 100 encuestados, de los cuales el 91.0% indicó que la una cultura organizacional incide de forma directa en un buen clima institucional, de ese modo solo el 2.0% señaló de forma medio y el 0.0% en bajo. Asimismo, el 4.0% indico que la cultura organizacional regular gran relación con el clima institucional, el 3.0% manifestó de forma regular respecto ambas variables, mientras que un 0.0% del total se ubica de forma deficiente. En consecuencia, se observa la eficiente cultura organizacional relacionándose con el alto nivel del clima institucional.

**Tabla 5***Cruce de la variable cultura organizacional y de la dimensión estructura.*

		Estructura en el clima institucional			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Cultura organizacional	Deficiente	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Regular	Recuento	0	6	1	7
		% del total	0.0%	6.0%	1.0%	7.0%
	Eficiente	Recuento	0	27	66	93
		% del total	0.0%	27.0%	66.0%	93.0%
Total	Recuento	0	33	67	100	
	% del total	0.0%	33.0%	67.0%	100.0%	

Los datos estadísticos de la dimensión estructura en el clima institucional, y su influencia en la variable cultura organizacional en una institución pública, Tambogrande, Piura, 2022 fueron procesados en la tabla 5. De los 100 encuestados, el 66.0% señaló que la eficiencia en la cultura organizacional repercute en una alta eficiencia de la estructura, solo el 27.0% ubicó la dimensión en la categoría media y el 0.0% la categorizó en baja. Asimismo, el 6.0% aseguró que la deficiente eficiencia, se relaciona directamente con la baja eficiencia del clima institucional, mientras que el 0.0% se ubicó en la categoría baja. El 6% consideró que una regular estructura del clima institucional incide en la media eficiencia de la cultura organizacional, el 0% se ubicó en la categoría baja y el 67% en alta. En consecuencia, se observa que la eficiencia en la cultura organizacional en la alta eficiencia de la estructura del clima institucional.

**Tabla 6***Cruce de la variable cultura organizacional y de la dimensión responsabilidad.*

		Responsabilidad			Total	
		Baja	Media	Alta		
Cultura organizacional de una I.E.	Deficiente	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Regular	Recuento	0	6	1	7
		% del total	0.0%	6.0%	1.0%	7.0%
	Eficiente	Recuento	0	17	76	93
		% del total	0.0%	17.0%	76.0%	93.0%
Total	Recuento	0	23	77	100	
	% del total	0.0%	23.0%	77.0%	100.0%	

Los datos estadísticos de la dimensión responsabilidad y su influencia en la variable responsabilidad en una institución pública, Tambogrande, Piura, 2022 fueron procesados en la tabla 6. Del total de encuestados, el 76% señaló que la eficaz cultura organizacional se relaciona con la alta eficiencia de la responsabilidad del clima institucional, solo el 17% ubicó a la dimensión en la categoría media y el 0.0% en baja. Por otro lado, el 6% afirmó la regular cultura organizacional repercute de forma media en la responsabilidad del clima institucional. Finalmente, solo el 1% las relacionó directamente ubicándolas en la categoría alta y el 0% en baja. En consecuencia, se observa y comprende en base al análisis que una cultura organizacional eficiente, guarda relación con la responsabilidad del clima institucional.

**Tabla 7***Cruce de la variable cultura organizacional y de la dimensión relaciones.*

		Relaciones			Total	
		Baja	Media	Alta		
Cultura organizacional de una I.E.	Deficiente	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Regular	Recuento	0	4	3	7
		% del total	0.0%	4.0%	3.0%	7.0%
	Eficiente	Recuento	0	25	68	93
		% del total	0.0%	25.0%	68.0%	93.0%
Total	Recuento	0	29	71	100	
	% del total	0.0%	29.0%	71.0%	100.0%	

Los datos estadísticos de la dimensión relaciones en el clima institucional y su influencia en la variable cultura organizacional en una institución pública, Tambogrande, Piura, 2022 se presenta en la tabla 7. De los 100 encuestados, el 68.0% señaló que la eficiencia en la cultura organizacional repercute en un nivel alto en las relaciones, solo el 25.0% la colocó en la categoría media y el 0.0% en el nivel bajo. Finalmente, el 4.0% consideró que una regular eficiencia de la cultura organizacional incide en la media eficiencia del clima institucional. En consecuencia, se observa que la eficiencia en la cultura organizacional guarda relación significativa con el alto nivel de las relaciones del clima institucional.

**Tabla 8***Cruce de la variable cultura organizacional y de la dimensión identidad.*

			Identidad			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Cultura organizacional	Deficiente	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Regular	Recuento	0	6	1	7
		% del total	0.0%	6.0%	1.0%	7.0%
	Eficiente	Recuento	0	24	69	93
		% del total	0.0%	24.0%	69.0%	93.0%
Total	Recuento	0	30	70	100	
	% del total	0.0%	30.0%	70.0%	100.0%	

Se presenta en la tabla 8 la dimensión identidad en el clima institucional, y su relación con la variable cultura organizacional en una institución educativa pública, Tambogrande, Piura, 2022. De los 100 encuestados, el 69.0% señaló que la eficiencia en la cultura organizacional repercute en un nivel alto en la identidad institucional, el 24.0% la categorizó en el nivel medio y el 0.0% en el nivel bajo. Por otro lado, un 6.0% afirmó que la cultura organizacional regular, relaciona el nivel medio sobre la identidad institucional, el 1.0% seleccionó categorizando en el nivel alto y el 0.0% en bajo. El 6.0% consideró que una regular eficiencia de la cultura organizacional incide en la media de la identidad institucional. En consecuencia, se observa que la eficiencia en la cultura organizacional está relacionada con el alto nivel en la identidad institucional.

## **Análisis inferencial**

### **Prueba de hipótesis general**

Ho: La cultura organizacional no se relaciona de forma significativa con el clima institucional de los docentes en una institución educativa pública, Tambogrande, Piura, 2022.

Ha: La cultura organizacional se relaciona de forma significativa con el clima institucional de los docentes en una institución educativa pública, Tambogrande, Piura, 2022.

**Tabla 9***Correlación de la cultura organizacional y clima institucional*

		<b>V2. Clima institucional</b>	
<b>Rho de Spearman</b>	<b>V1. Cultura organizacional</b>	Coeficiente de correlación	,320**
		Sig. (bilateral)	.001
		N	100

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

De la prueba no paramétrica Rho de Spearman, se obtuvieron los siguientes resultados, los cuales se detallan en la tabla 9, la cual fue utilizada para contrastar la hipótesis planteada. El valor obtenido fue  $p\_valor = 0.001 < 0.05$ , por lo tanto, la hipótesis nula fue rechazada, por ende, existe relación directa de las variables cultura organizacional y clima institucional de acuerdo al criterio de los docentes. Asimismo, el coeficiente rho  $\rho = 0.320^{**}$ , analizando el resultado arroja que la correlación es positiva baja.

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

Ho: La estructura no se relaciona de forma significativa con el clima institucional docente en una institución educativa pública de la provincia de Tambogrande-Piura, 2022.

Ha: La estructura se relaciona de forma significativa con el clima institucional docente en una institución educativa pública, Tambogrande, Piura, 2022.

**Tabla 10***Correlación entre la dimensión estructura y clima institucional*

		<b>V2. Clima institucional</b>	
<b>Rho de Spearman</b>	<b>D1. Estructura</b>	Coeficiente de correlación	,291**
		Sig. (bilateral)	.003
		N	100

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

Se procesan los datos obtenidos (Tabla 10) mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman, la cual fue necesaria para contrastar la hipótesis planteada. El valor obtenido fue  $p\_valor = 0.003 < 0.05$ , por lo cual la hipótesis nula se rechaza, por lo tanto, existe relación directa entre la dimensión estructura y el clima institucional entre los docentes. Por lo tanto, el coeficiente rho  $\rho = 0.291^{**}$  el cual determinó que la relación es positiva baja.

### Prueba de hipótesis específica 2

Ho: La responsabilidad no se relaciona de forma significativa con el clima institucional docente en una institución educativa pública, Tambogrande, Piura, 2022.

Ha: La responsabilidad se relaciona de forma significativa con el clima institucional docente en una institución educativa pública, Tambogrande, Piura, 2022.

**Tabla 11**

*Correlación de la dimensión responsabilidad y clima institucional*

		V2. Clima institucional
<b>Rho de Spearman</b>	<b>D2. Responsabilidad</b>	Coeficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N
		,295**
		.003
		100

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

Se procesan los resultados obtenidos (tabla 11) de la prueba no paramétrica (Rho de Spearman), la cual fue útil para contrastar la hipótesis general planteada. El valor obtenido fue  $p\_valor = 0.003 < 0.05$ , la hipótesis nula es rechazada, por lo tanto, existe relación de la variable clima institucional de los docentes con la dimensión responsabilidad. De este modo, el coeficiente arrojó rho  $\rho = 0.295^{**}$ , el cual determina que la correlación es positiva baja.

### Prueba de hipótesis específica 3

Ho: Las relaciones no tienen relación significativa con el clima institucional docente en una institución educativa pública, Tambogrande, Piura, 2022.

Ha: Las relaciones tienen relación significativa con el clima institucional docente en una institución educativa pública, Tambogrande, Piura, 2022.

**Tabla 12**

*Correlación de la dimensión relaciones y clima institucional*

		V2. Clima institucional
Rho de Spearman	D3. Relaciones	Coefficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N
		,268**
		.007
		100

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

Se procesan los datos obtenidos (Tabla 12) de la prueba no paramétrica (Rho de Spearman), esta prueba fue necesaria para corroborar la hipótesis general planteada. El procesamiento de datos arrojó  $p\_valor = 0.007 < 0.05$ , por ende, la hipótesis nula fue rechazada de acuerdo con estos datos, por lo tanto, existe una relación entre la dimensión relaciones y clima institucional de los docentes. Asimismo, el coeficiente rho  $\rho = 0.268^{**}$ , determinó que la correlación es positiva baja.

### Prueba de hipótesis específica 4

Ho: La identidad no se relaciona de forma significativa con el clima institucional docente en una institución educativa pública, Tambogrande, Piura, 2022.

Ha: La identidad se relaciona de forma significativa con el clima institucional docente en una institución educativa pública, Tambogrande, Piura, 2022.

**Tabla 13***Correlación de la dimensión identidad y clima institucional*

		V2. Clima institucional	
<b>Rho de Spearman</b>	<b>D4. Identidad</b>	Coefficiente de correlación	,224*
		Sig. (bilateral)	.025
		N	100

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

Con los datos obtenidos (tabla 13) de la prueba no paramétrica (Rho de Spearman), la cual fue necesaria para comprobar la hipótesis general. El valor obtenido es  $p\_valor = 0.025 < 0.05$ , por lo tanto, se rechaza rotundamente la hipótesis nula, lo cual significa que existe una correlación entre identidad y la variable clima institucional de los docentes. Por ello, el coeficiente rho  $\rho = 0.224^*$  permitió determinar que la correlación es positiva baja.

## V. DISCUSIÓN

Los datos obtenidos de las encuestas realizadas en la institución educativa pública, Tambogrande, Piura, 2022 a sus docentes y después de analizar a detalle los datos estadísticos procesados en los programas Excel y SPSS se determina que existe una relación entre la cultura organizacional y el clima institucional. Se ha logrado determinar gracias a las diferentes pruebas y análisis estadísticos realizados después de recopilar los datos de las encuestas a la muestra seleccionada. El valor obtenido es  $p\_valor = 0.001 < 0.05$ , en base a este análisis la hipótesis nula es rechazada.

Es decir, este análisis estadístico refleja la relación que existe entre ambas variables, ya que como se ha mencionado antes la cultura organizacional define y sirve de modelo al manejo conductual dentro de la institución, lo cual propicia de cierto modo el buen clima institucional. Cabe recalcar que el coeficiente es  $\rho = 0.320^{**}$ , dilucidando así que la hipótesis nula no se cumple en esta investigación. respecto al análisis estadístico de la cultura organizacional y clima institucional en una institución educativa pública, Tambogrande, Piura, 2022 se identifica que el 91 % de los encuestados coinciden en que una eficiente cultura organizacional genera un buen clima institucional. Mediane este análisis permie consensuar y determinar que la cultura institucional guarda una estrecha relación, ya que la cultura hace relevancia a la imagen de la institución, mientras el clima institucional realiza las percepciones de los individuos y afianza las relaciones interpersonales.

Al hablar de cultura organizacional o institucional, se hace referencia a las implicancias que esta conlleva, en las cuales se involucra el clima institucional, este es en forma general el ambiente interno que se vive dentro de la organización, el cual involucra la comunicación y las metas de la institución. De tal modo que la cultura organizacional se vincula de forma directa con el clima institucional ya que forma parte del desarrollo de la organización. Para Ortiz (2018), el clima organizacional es la muestra genuina de preocupación por el bienestar de cada uno de los integrantes de la organización, así como de la motivación y la mejora continua de las relaciones interpersonales, lo cual conlleva a potenciar sus cualidades y capacidades para desarrollarse en el ámbito educativo. El clima organizacional es fundamental ya que es el reflejo del

ambiente laboral, el cual es percibido por los estudiantes, por ello es necesario promover un buen clima laboral, garantizando así el buen desempeño laboral y optimizando el aprendizaje de los estudiantes.

La cultura organizacional o también denominada la personalidad de la institución involucra a los valores, principios y costumbres que se relacionan con el actuar de cada uno de sus miembros, los docentes dentro de una institución aprenden de la cultura adoptada por la organización aplicándola a nivel interpersonal e involucrando el clima institucional, es por ello que ambas variables cumplen y responden a la hipótesis planteada, esta relación no solo se fundamenta en base científica, teórica y social sino también a nivel estadístico con el análisis realizado. En la investigación de Barrios (2018) precisa que una institución educativa es un espacio de interacción directa entre los miembros que hacen parte de ella y tiene como objetivo optimizar y promover educación de calidad; este estudio se basó en 114 docentes, en la cual se concluye que la comunidad educativa debe brindar las condiciones favorables tanto a los docentes como a los estudiantes con la finalidad de conseguir los objetivos esperados brindando educación de calidad, las cuales implican el fortalecimiento de las capacidades, buena infraestructura, equipos tecnológicos, buen clima institucional, entre otros factores que son el soporte de la educación.

Respecto a la primera hipótesis específica, la cual hace referencia a la estructura, dimensión de la cultura organizacional que se relaciona de forma significativa con el clima institucional docente en una institución educativa pública, Tambogrande, en los resultados procesados la correlación es positiva baja, ya que a través de la prueba no paramétrica Rho de Spearman fue necesaria para contrastar la hipótesis general. El valor obtenido es  $p\_valor = 0.003 < 0.05$ , por lo tanto, la hipótesis nula es rechazada, esto refleja que existe una correlación entre la dimensión estructura y la variable clima institucional de los docentes. Asimismo, el coeficiente rho  $\rho = 0.291^{**}$  determina que la correlación es positiva baja. Para Robbins (2000) la estructura organizacional hace referencia a la distribución formal de los empleos, la cual involucra las decisiones de acuerdo con la cadena de mando o jerarquización dentro de la organización.

Por lo tanto, la estructura organizacional se ve significativamente relacionada al clima institucional, ya que gracias a ella se realiza una buena administración institucional en base a valores aplicados a todo el sistema jerárquico y optimizando las relaciones interpersonales entre administrativos y docentes, siendo un buen indicador para un óptimo desempeño, ya que consolida las relaciones interpersonales entre los miembros y precautelando la armonía, respeto y cooperación por parte de ellos.

En relación con la segunda hipótesis específica, en la cual hace mención que la responsabilidad, dimensión de la cultura organizacional se relaciona de forma significativa con el clima institucional docente, se pudo corroborar en base al análisis estadístico realizado que hay un grado de influencia con la variable dependiente ( $\rho = 0.295^{**}$ ). McWilliams, Siegel y Wright (2008) precisan que la responsabilidad organizacional implica el compromiso de la institución por cumplir con las acciones pertinentes que favorecen el bien común de cada uno de sus integrantes, poniendo por encima de los objetivos e intereses empresariales; eso aplicado a la cultura organizacional en la institución educativa hace referencia a la responsabilidad del área administrativa en la toma de decisiones adecuadas frente a situaciones adversas que se puedan presentar dentro del ámbito educativo, esto implica el respeto del tiempo, horario, entre otros aspectos frente a situaciones fortuitas en el ámbito académico.

En la tercera hipótesis específica, se establece que las relaciones, dimensión de la cultura organizacional se relacionan de forma significativa con el clima institucional docente en una institución educativa, de acuerdo con los resultados obtenidos hay un nivel de relación con la variable dependiente la cual es de  $\rho = 0.268^{**}$  con un  $p\_valor = 0.007 < 0.05$ , por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir existe relación entre las relaciones y el clima institucional. Esa es una de las relaciones más fuertes y predominantes dentro de la investigación ya que las relaciones interpersonales permiten fomentar lazos de amistad y armonía dentro de un grupo, más aún en un ambiente laboral en el que es primordial las relaciones asertivas para que sea propicio el excelente desempeño pedagógico y conseguir brindar educación de calidad a los estudiantes. Las relaciones son uno de los factores más importantes, ya que mientras un docente sienta comodidad y este a gusto en su ámbito laboral el

servicio y desempeño que brinde dentro de la institución será el mejor, logrando así los objetivos esperados y metas planteadas por la institución.

En cuanto a la cuarta hipótesis específica, establece que la identidad, dimensión de la cultura organizacional, se relaciona significativamente con el clima institucional docente en una institución educativa pública, Tambogrande, Piura esto se comprueba por medio de los resultados estadísticos registrados en los cuales se refleja un nivel de influencia de la variable independiente respecto a la dependiente ( $\rho = 0.224^*$ ,  $p\_valor = 0.025 < 0.05$ ). Esta relación tiene su fundamento teórico en base a lo que sostiene Robbins (2004), quien manifiesta que es un significado común entre los miembros de una organización que se distingue de las otras, es decir a través de la identidad los miembros o docentes de la institución en la que ejecutan los valores, principios y creencias de forma colectiva, los cuales hacen resaltar su desempeño frente a otras instituciones. Para Chiavenato (2002) las personas son el elemento fundamental del éxito organizacional y para que eso se concrete es necesario realizar estrategias que permitan tener al ser humano como protagonista de la institución. Gran parte del éxito se fundamenta en que el individuo se sienta cómodo e identificado con la institución, así como con su cultura organizacional, para que esto suceda existe una estrecha relación con el ambiente laboral, así como con la calidad de las relaciones interpersonales que existen entre docentes y personal administrativo.

De acuerdo con lo anterior mencionado se determina que sin lugar a duda tanto el clima institucional como la cultura organizacional están estrechamente relacionadas, ya que cada una posee dimensiones que acercan a un mismo fin, el cual es propiciar y generar un buen ambiente laboral a través de la representatividad de la organización que aplicado al ámbito educativo se ve reflejado en la obtención de los aprendizajes esperados por parte de los estudiantes. Para diversos autores la cultura organizacional menciona la distinción de la institución u organización respecto al resto, ya que a través de ella se puede medir la influencia y el manejo del ser individual con adopción de nuevos parámetros que se ejecutan de forma colectiva y marcan la diferencia en el ámbito social. Asimismo, ocurre con el clima institucional el cual es un factor determinante ya que hace parte del manejo institucional, es decir mientras se propicie una buena cultura organizacional basado en los valores se puede

propiciar un buen clima institucional, generando así el éxito institucional teniendo como protagónico el factor humano. Cabe resaltar que para el ser humano realice un excelente desempeño laboral debe existir no solo motivación propia, sino también motivación colectiva, que dicho por Zuluaga y Giraldo (2001) se refirieron a ella como los componentes cognitivos, afectivos y de conducta que se reflejan en las personas en el cumplimiento y productividad laboral.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera:**

Esta investigación determinó la relación existente entre el clima institucional y la cultura organizacional en una institución educativa pública, Tambogrande, Piura 2022. Se obtuvieron resultados, los cuales evidencian que el clima institucional es un factor importante en la cultura organizacional y viceversa, ya que ambas variables son complementarias, debido a que dependen de ellas las relaciones interpersonales, la armonía organizacional, la identidad, entre otros factores que permiten que una Institución educativa cumpla con los objetivos planteados a favor del óptimo desempeño laboral por parte de los docentes.

### **Segunda:**

Del análisis estadístico realizado se determinó que el 91 % de los encuestados vincula una buena cultura organizacional con el buen clima institucional, al realizarse el procesamiento de datos fue posible identificar que la Institución Educativa en la que se ejecutó la investigación posee cualidades que realzan tanto su clima institucional como su cultura organizacional, la cual la hace una institución con personalidad propia promoviendo así un trabajo colectivo y articulado de los docentes con el propósito de dar su mejor desempeño a fin de brindar educación de calidad.

### **Tercera:**

Del procesamiento de datos se determinó que la influencia del clima institucional dentro de la cultura organizacional es fundamental para garantizar la armonía del trabajo colectivo, así como de la buena disposición por parte de los docentes al impartir sus conocimientos a los estudiantes.

### **Cuarta:**

Se concluyó que las dimensiones del clima institucional, así como de la cultura organizacional de la institución educativa pública Tambogrande, Piura, 2022 guardan relación directa. En cuanto al resultado del análisis estadístico prueba la validez de la hipótesis principal, por lo que se afirma que mientras haya un buen clima institucional mejor será la cultura organizacional en las instituciones.

**Quinta:**

La percepción de los trabajadores es imprescindible para un buen clima organizacional, tanto el trato como las relaciones son elementos importantes en la percepción, asimismo el clima institucional puede variar de acuerdo con el trabajador debido a situaciones fortuitas, esto refleja en el óptimo crecimiento de la organización.

## VII. RECOMENDACIONES

### **Primera:**

A los directivos de la institución educativa pública, Tambogrande, Piura se les recomendó promover talleres de coordinación y confraternización para consolidar los lazos interpersonales entre los docentes para fortalecer el trabajo en equipo y asegurarse de que la calidad del servicio que se brinda los estudiantes de la zona sea la mejor.

### **Segunda:**

Se sugiere a la plana directiva desarrollar de forma consciente las diferentes dimensiones de la cultura organizacional a fin de afianzar la personalidad e identidad institucional a través de los docentes. Es decir, creando un plan de mejora que permita dilucidar por cada uno de los docentes la perspectiva de la institución frente a este aspecto.

### **Tercera:**

Asimismo, se recomienda realizar un plan estratégico de sostenibilidad en el que se busca potenciar las habilidades blandas de los administrativos con el fin de reducir algún tipo de intransigencia, mejorando así la comunicación, el compromiso y la capacidad de trabajo en equipo, de ese modo se promueve y potencia el desarrollo estructural de la institución educativa.

### **Cuarta:**

Tener en cuenta que, para lograr un buen clima institucional, el personal docente debe estar conforme con el trato interno que recibe por parte de los miembros de la institución, por ello se puede establecer un sistema de premiación que permita premiar los logros de los trabajadores con el fin de aumentar su motivación.

### **Quinta:**

Para futuras investigaciones se recomienda tener en cuenta la percepción de conformidad con la cultura de la Institución Educativa, así como el uso de nuevas variables y dimensiones que permitan determinar las posibles correlaciones. Además, se debe proponer nuevas metodologías de investigación con el fin de corroborar y validar las ya planteada.

## REFERENCIAS

- Acha, D. M. H., & Castillo, F. F. L. (2018). El clima y la satisfacción laborales en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 300-312.
- Niebles-Nuñez, W. A., Hoyos-Babilonia, L. D. C., & De-La-Ossa-Guerra, S. J. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla. *Saber, ciencia y libertad*, 14(2), 283-294.
- Moreno Bastidas, G.R., & Pineda López, R. del C. (2019). La Determinación de la Relación entre Cultura Organizacional y Desempeño Docente en Instituciones de Educación Superior. *Revista Científica Hallazgos21*, 4(2), 112- 132. Recuperado de <http://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/>
- Díaz, R. A. G., Jiménez, S. O., & Figueroa, R. C. (2016). Cultura organizacional y desempeño en instituciones de educación superior: implicaciones en las funciones sustantivas de formación, investigación y extensión. *Universidad & Empresa*, 18(30), 13-31.
- Pérez, A. M. S., Milian, A. J. G., Cabrera, P. L., & Victoria, I. P. (2016). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Revista de Información científica para la Dirección en Salud. INFODIR*, (24), 86-99.
- Salazar Estrada, J. G., Guerrero Pupo, J. C., Machado Rodríguez, Y. B., & Cañedo Andalia, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Acimed*, 20(4), 67-75.
- Moreno Bastidas, G. R. (2020). La cultura organizacional en el desempeño docente en las universidades públicas de la provincia Pichincha, Ecuador (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de La Plata).
- Grajales Yepes, M. A. (2019). Cultura institucional y calidad educativa: Una aproximación etnográfica desde los significados construidos por los docentes y los directivos del colegio del sagrado corazón de Jesús, Bethlemitas Bogotá, sede Chapinero.

- Santillán, L. F. T. (2015). Análisis del clima organizacional de la Esc. Preparatoria "José María Morelos y Pavón" de la U.M.S.N.H. ubicada en Morelia, Michoacán.
- Rodríguez Guerrero, Hugo René (2015). Propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional en el Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social. Maestría en Recursos Humanos. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Matriz Sangolquí.
- Suarez Hernandez, S. A. (2021). El clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa 7035 Leoncio Prado San Juan de Miraflores, Lima 2019.
- Ojeda Salazar, J. L. (2022). La cultura organizacional en el desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel secundaria del distrito de Comas pertenecientes a la UGEL 04.
- Núñez Yauri, L. Y. (2015). Cultura organizacional y clima laboral del personal administrativo en la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto Moquegua, año 2015.
- Chaparro Ortega, Z. Z. (2017). Bienestar, ambiente laboral y cultura organizacional de la UGEL 8, Cañete, 2016.
- Zevallos-Guillén, L. M. (2019). Liderazgo transformacional del equipo de gestión y su relación con el desempeño docente en cinco instituciones educativas privadas del Perú. *Horizonte de la Ciencia*, 9(17), 1-8.
- Morales, R. A. L., & Contreras, R. D. A. (2020). Cultura organizacional y desempeño docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú. *Socialium*, 4(1), 22-33.
- TASAYCO, C. E. Y. (2018). EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DEL COLEGIO TÚPAC AMARU DE LA RED 09 DE LA SEDE ADMINISTRATIVA UGEL N° 01 – DEL DISTRITO DE VILLA MARIA DEL TRIUNFO. LIMA SUR – 2013: Recibido: 4 de febrero de 2018 Aceptado: 8 de marzo de 2018. *Igobernanza*, 1(1),
- Pérez, A. M. S., Milian, A. J. G., Cabrera, P. L., & Victoria, I. P. (2016). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Revista de Información científica para la Dirección en Salud. INFODIR*, (24), 86-99.

- Garay, A. (2000). Cultura organizacional. Cattani AD, organizador. Trabalho e tecnologia. Dicionário crítico. Porto Alegre: Editora da UFRGS/Petrópolis: Editora Vozes, 48-50.
- Carrillo, S. P. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. Revista de investigación en Psicología, 3(1), 11-21.
- Álvarez, J. M. (2001). Cultura y Clima Organizacional (Doctoral dissertation, Tesis UNMSM. Lima, Perú).
- Orbegoso G, A. (2015). Problemas Teóricos del Clima Organizacional: Un Estado de la Cuestión. Revista de Psicología. Vol. 12 Núm. 1 de la Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo. Disponible en: <http://revistas.ucv.edu.pe/>
- Uribe P, J. (2015). Clima y Ambiente Organizacional, Trabajo, Salud y Factores Psicosociales. Editorial El Manual Moderno. Universidad Nacional Autónoma de México. México.
- Alcover de la H, C; Moriano L, J; Osca S, A y Topa C, G. (2012). Psicología del Trabajo. Edición Digital de la Universidad Nacional de Educación a Distancia. Madrid España.
- García, C. (2006). Una aproximación al concepto de cultura organizacional. Universitas Psychologica , 163-174.
- Llanos, M. (2018). La Cultura Organizacional, principal propulsor de la Calidad en Instituciones de Educación Superior: caso universidad ecuatoriana. Revista ESPACIOS, 39 (23)
- Feder, E. (2016). Concepto y definiciones de relaciones laborales. Recuperado de: <http://www.fder.edu.uy/contenido/rrll/contenido/curricular/intro/concepto definiciones-rrll.pdf>
- Gonzales, E. (2015). El ambiente laboral es un factor determinante en la productividad del trabajador. Recuperado de: <http://www.gerencie.com/el-ambiente-laborales-un-factor-determinante-en-la-productividad-del-trabajador.html>

- Navarro, F. (2016). El concepto de medio ambiente de trabajo. Recuperado de:<http://www.ebah.com.br/content/abaaafzukaj/el-concepto-medioambiente-trabajo>
- Abravanel, H. (2012) Cultura Organizacional y Autoridad Simbólica. Recuperado de: [http://bidi.unam.mx/libroe\\_2007/1129822/A11.pdf](http://bidi.unam.mx/libroe_2007/1129822/A11.pdf)
- Álvarez E. y Ortiz. (2012). Asesorías para el Diagnóstico e Intervención del Clima Organizacional. Trabajo de Grado, Maestría en Ciencias Sociales, Universidad Javeriana. Colombia.
- Beleño, R, (2013). Bienestar laboral de los docentes y administrativos de la universidad de la costa C.U.C. en el 2013. Recuperado de: <http://repositorio.cuc.edu.co/xmlui/bitstream/handle/11323/195/bienestar%20docentes%20y%20administrativos.pdf?sequence=1>
- Bilhim, J. (2015) Gestao Estratégica de Recursos Humanos. Recuperado de: [http://www.madeira-edu.pt/LinkClick.aspx?fileticket=giyL\\_zSehc%3D&tabid=2817](http://www.madeira-edu.pt/LinkClick.aspx?fileticket=giyL_zSehc%3D&tabid=2817)
- Cardona, P. (2010). En busca de las competencias directivas. Recuperado de: <http://www.ee-iese.com/76/76pdf/afondo2.pdf>
- Celis, J. (2012). Paradigma Cuantitativo. Recuperado de: <https://personal.ua.es/es/francisco-frances/materiales/tema1/el-paradigmacuantitativo-y-el-paradigma-cualitativo.html>
- De Vellis, G. (2006). La medición en ciencias sociales y en la psicología, en Estadística con SPSS y metodología de la investigación. México: Trillas.
- Espinoza, M. (2016). Calidad De Vida En El Trabajo Percepciones de los trabajadores. Recuperado de: [http://dt.gob.cl/1601/articles64333\\_recurso\\_1.pdf](http://dt.gob.cl/1601/articles64333_recurso_1.pdf)
- Franco, A. (2011). Corrientes Epistemológicas. Recuperado de: <http://tesisdeinvestig./2011/05/corrientes-epistemologicas.html>
- Galán, M. (2010).Justificación y Limitaciones de la Investigación. Recuperado de:<http://manuelgalan.blogspot.com/2010/02/justificacion-y-limitaciones-enla.html>.

- Gonzales, G. (2013). Factores de bienestar laboral percepción de los trabajadores de mayor edad. Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado de: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/130022/mpggdo1de1.pdf;jsessionid=5495D3B493998E456F93B86EE15CC2BA.tdx1?sequence=1>
- Hernández, Fernández y Baptista. (2010). Metodología de la investigación. (5a ed.) México: Mc Gram - Hill.
- Hofstede, G. (2011) Cultures and organizations: Software of the mind. Inglaterra: McGraw Hill Book Company Europe.
- Mundo Ejecutivo (2015). 5 características de un ambiente laboral positivo. Recuperado de: <http://mundoejecutivo.com.mx/management/2015/07/07/5-caracteristicas-clima-laboral-positivo>
- Navarro, F. (2016). El concepto de medio ambiente de trabajo. Recuperado de: <http://www.ebah.com.br/content/abaaafzukaj/el-concepto-medioambiente-trabajo>
- Parella, F. y Martins, F. (2012), "Metodología de la investigación cuantitativa" 3ra Edición
- Rivera Moreno, C. E., Cegarra, O. J., Vergara, H. del C., & Matos, Y. M. (2016). Clima Organizacional en el Contexto Educativo. *Revista Cientific*, 1(2), 316–339. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2016.1.2.18.316-339>
- Carrasco, S. (2006). "Metodología de la Investigación". Lima: Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. México: Editora McGraw - Hill.
- Cortijo, L. (2016). Identidad Corporativa. Lima: Universidad de San Martín de Porres.
- Costa, J. (2009). El DirCom Hoy: dirección y gestión de la comunicación en la nueva economía. España.
- Costa, J. (2010). Wordpress. Recuperado el 1/05/17 de abril de 2017, de <https://taller5a.files.wordpress.com/2010/02/imagen-corporativa-por-joan-costa.pdf>
- Díaz, G. (2013). Identidad organizacional y rotación de personal (Estudio realizado en empresas que se dedican a la venta de acabados de construcción, en el municipio de Quetzaltenango). Tesis de Licenciatura en Psicóloga Industrial / Organizacional. Quetzaltenango - México.

- Ind, N. (1992). La imagen corporativa: estrategias para desarrollar programas de identidad eficaces. Madrid: Ediciones Díaz de Santos. Villafañe, J. (2008). La gestión profesional de la imagen corporativa. España: Editorial Pirámide.
- Chiavenato, I. (2002). Administración de Recursos Humanos. Colombia: McGraw - Hill.
- Chiavenato, I. (2010). Administración de Recursos Humanos - El capital social humano de las organizaciones. Mexico: McGraw - Hill.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. Brasil: McGraw-Hill. Díaz M. (2013). Realización Persona, descubriendo una nueva realidad.
- Garay, R. R. (2009). La cultura organizacional. Un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración. *Invenio*, 12(22), 67-92.
- Allaire, Yvan y Firsirotu, Mihaela. "Teorías sobre la cultura organizacional" En Abravanel y otros "Cultura organizacional" Legis. Bogotá, 1992, pp. 3-37
- Allaire, Yvan y Firsirotu, Mihaela. "Revoluciones culturales en las grandes organizaciones" En Abravanel y otros "Cultura organizacional" en Legis. Bogotá, 1992, pp. 163-186.
- Barley S. "Semiotics and the study of occupational and organizational cultures" En *Administrative Science Quarterly*. 1983, N° 28.
- Barney, J. "Organizational culture can be a source of sustained competitive advantage" En *Revista Academy of Management Review*, 1986, Vol. 11 N° 3.
- Beatty, Jack. El mundo según Peter Drucker. Buenos Aires, Editorial Sudamericana, 1998.
- Bunge, Mario. Las ciencias sociales en discusión. Editorial Sudamericana. Buenos Aires, 1999.
- Collins, James y Porras, Jerry. Empresas que perduran. Bogotá, Norma, 1995.
- Taylor, Carolyn. La cultura del ejemplo. Una nueva manera de hacer negocios. Buenos Aires, Aguilar, 2006.
- Almeida Cruz, A. E. (2020). *Estudio cualitativo de la cultura organizacional de una institución financiera aplicando el modelo de Schein* (Bachelor's thesis, Quito, 2020.).

## **ANEXOS**

## ANEXO

Anexo 1. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA			
Cultura organizacional y clima institucional docente en una institución educativa pública, Tambogrande, Piura, 2022			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL
¿Qué relación existe entre la Cultura organizacional y el clima institucional docente en una institución educativa pública, Tambogrande, Piura, 2022?	Establecer la relación entre la cultura organizacional y el clima institucional docente en una institución educativa pública, Tambogrande, Piura, 2022.	La cultura organizacional se relaciona directamente con el clima institucional en una institución educativa pública, Tambogrande, Piura,2022	Cultura de poder Cultura de funcionalidad Cultura individual Cultura del desempeño
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE 2: CLIMA INSTITUCIONAL DOCENTE
1) ¿Qué relación existe entre la cultura del poder y el clima institucional docente en una institución educativa pública? 2)¿Qué relación existe entre la cultura de funcionalidad y el clima institucional docente en una institución educativa pública? 3) ¿Qué relación existe entre la cultura individual y el clima institucional docente en una institución educativa pública? 4) ¿Qué relación existe entre la cultura del desempeño y el clima institucional docente en una institución educativa pública? 5) ¿Qué relación existe entre la cultura y el clima institucional docente en una institución educativa pública?.	1) Analizar los parámetros que intervienen en la cultura organizacional y el clima institucional de la I.E.; 2)Describir la influencia del clima laboral en la cultura organizacional de una I.E.; 3) Explicar las funciones de cada individuo en el desarrollo de una favorable cultura organizacional; 4) Analizar los factores que afectan al adecuado clima laboral y la cultura organizacional de una I.E. ; 5) Realizar una propuesta para mejorar tanto el clima laboral como la cultura organizacional de una I.E.	1) Existe relación significativa entre la cultura del poder y el clima institucional docente en una institución educativa pública, Tambogrande, Piura,2022. 2) Existe relación significativa entre la cultura de funcionalidad y el clima institucional docente en una institución educativa pública, Tambogrande, Piura,2022. 3) Existe relación significativa entre la cultura individual y el clima institucional docente en una institución educativa pública, Tambogrande, Piura,2022. 4) Existe relación significativa entre la cultura del desempeño y el clima institucional docente en una institución educativa pública, Tambogrande, Piura,2022. 5) Existe relación significativa entre la cultura y el clima institucional docente en una institución educativa pública, Tambogrande, Piura,2022.	Estructura Responsabilidad Relaciones Identidad

Lidia Valle Peña

Anexo 2. Operacionalización de la variable cultura organizacional

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Cultura Organizacional	D1: Cultura de poder	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Centrado en el poder a nivel directivo de la organización.</li> <li>• Compromiso y negociación.</li> <li>• Políticas de la organización.</li> <li>• Motivación con fines de lucro.</li> </ul>	1,2,3,4	Likert	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre  Deficiente (26-61) Moderado (62-95) Eficiente (96-130)
	D2: Cultura de funcionalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Burocracia a nivel administrativo.</li> <li>• Socialización de las normas de la institución.</li> </ul>	5, 6,7,8	Likert	
	D3: Cultura individual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El empleado es el principal agente.</li> <li>• Toma de decisiones autónomas.</li> <li>• Identidad con la organización.</li> <li>• Destaque de cada integrante.</li> </ul>	9,10,11,12	Likert	
	D4: Cultura del desempeño	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compartir el conocimiento con el grupo.</li> <li>• Óptimo trabajo en equipo.</li> <li>• Adaptación por parte de los empleados.</li> <li>• Factible solución de conflictos.</li> </ul>	13,14,5	Likert	

Lidia Valle Peña

Anexo 3. Certificado de validez del instrumento de medición de la cultura organizacional y clima institucional

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Cultura del poder</b>							
1	Existe una fuerte presión a los docentes por parte de la plana directiva.	X		X		X		
2	La plana directiva es controladora y estructurada.	X		X		X		
3	Está de acuerdo con las políticas, normativas y reglas de la I.E.	X		X		X		
4	La dirección hace un adecuado seguimiento del desempeño pedagógico del docente.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Cultura de funcionalidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	Existe burocracia a nivel administrativo.	X		X		X		
6	La dirección organiza las actividades académicas.	X		X		X		
7	La plana docente tiene conocimiento de las normas y políticas de la institución.	X		X		X		
8	Se sigue estrictamente la planificación para lograr los objetivos planteados.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Cultura individual</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Participo activamente en la toma de decisiones dentro de la I.E.	X		X		X		
10	Las autoridades muestran interés por mi bienestar laboral.	X		X		X		
11	Me identifico con los principios de la I.E. en la que laboro.	X		X		X		
12	Busco destacar con mi desempeño laboral entre los demás docentes.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Cultura del desempeño</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	La gestión del director es en favor al bienestar de toda la plana docente.	X		X		X		
14	Al realizar trabajos en grupo la comunicación es fluida y amable.	X		X		X		
15	El director brinda soluciones asertivas frente a los problemas.	X		X		X		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Estructura</b>							
1	Estoy de acuerdo con las reglas y normativa de la I.E.	X		X		X		
2	Comprendo los objetivos y metas de la I.E.	X		X		X		
3	Hay reglas que impiden el correcto desempeño de sus funciones.	X		X		X		
4	Existen situaciones administrativas que afectan mi desempeño en la I.E.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Responsabilidad</b>							
5	Tomo responsabilidad frente a mis decisiones que involucran mis funciones como docente.	X		X		X		
6	El director me brinda autonomía y confianza frente a la toma de decisiones.	X		X		X		
7	Las disposiciones directivas no son arbitrarias.	X		X		X		
8	El director supervisa de forma general el desempeño individual.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Relaciones</b>							
9	Los directivos son amables y cordiales en su trato.	X		X		X		
10	El director inspira confianza al grupo de trabajo.	X		X		X		
11	Mis opiniones son tomadas en cuenta.	X		X		X		
12	El director respalda mis decisiones.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Identidad</b>							
13	Siento que pertenezco a la I.E. en la que laboro	X		X		X		
14	Me involucro de forma activa en la problemática de la I.E.	X		X		X		
15	Manifiesto apego emocional con la identidad institucional	X		X		X		



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
ARRIETA BENOUTT, FELIPE DNI 06855289	ESPECIALISTA EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 29/11/2006 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <b>PERU</b>
ARRIETA BENOUTT, FELIPE DNI 06855289	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 24/01/72 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <b>PERU</b>
ARRIETA BENOUTT, FELIPE DNI 06855289	BACHILLER ACADÉMICO EN CIENCIA SOCIAL ESPECIALIDAD HISTORIA Fecha de diploma: 10/08/78 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <b>PERU</b>
ARRIETA BENOUTT, FELIPE DNI 06855289	TITULO DE PROFESOR DE EDUCACION SECUNDARIA EN LA ESPECIALIDAD DE HISTORIA Y GEOGRAFIA Fecha de diploma: 25/04/72 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <b>PERU</b>
ARRIETA BENOUTT, FELIPE DNI 06855289	LICENCIADO EN HISTORIA Fecha de diploma: 17/04/80 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <b>PERU</b>

16/10/22, 18:07

about:blank

Graduado	Grado o Título	Institución
ARRIETA BENOUTT, FELIPE DNI 06855289	MAESTRO EN EDUCACIÓN ESPECIALIDAD ANDRAGOGÍA Fecha de diploma: 27/04/99 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <b>PERU</b>
ARRIETA BENOUTT, FELIPE DNI 06855289	DOCTOR EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 06/08/01 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <b>PERU</b>

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Cultura del poder</b>							
1	Existe una fuerte presión a los docentes por parte de la plana directiva.	X		X		X		
2	La plana directiva es controladora y estructurada.	X		X		X		
3	Está de acuerdo con las políticas, normativas y reglas de la I.E.	X		X		X		
4	La dirección hace un adecuado seguimiento del desempeño pedagógico del docente.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Cultura de funcionalidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	Existe burocracia a nivel administrativo.	X		X		X		
6	La dirección organiza las actividades académicas.	X		X		X		
7	La plana docente tiene conocimiento de las normas y políticas de la institución.	X		X		X		
8	Se sigue estrictamente la planificación para lograr los objetivos planteados.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Cultura individual</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Participo activamente en la toma de decisiones dentro de la I.E.	X		X		X		
10	Las autoridades muestran interés por mi bienestar laboral.	X		X		X		
11	Me identifico con los principios de la I.E. en la que laboro.	X		X		X		
12	Busco destacar con mi desempeño laboral entre los demás docentes.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Cultura del desempeño</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	La gestión del director es en favor al bienestar de toda la plana docente.	X		X		X		
14	Al realizar trabajos en grupo la comunicación es fluida y amable.	X		X		X		
15	El director brinda soluciones asertivas frente a los problemas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

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

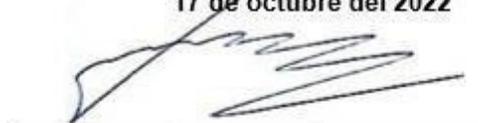
**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. CLAVO NÚÑEZ PATRICIA JANET

**DNI:** 41271413

**Especialidad del validador:** ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

17 de octubre del 2022



Firma del experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Estructura</b>							
1	Estoy de acuerdo con las reglas y normativa de la I.E.	X		X		X		
2	Comprendo los objetivos y metas de la I.E.	X		X		X		
3	Hay reglas que impiden el correcto desempeño de sus funciones.	X		X		X		
4	Existen situaciones administrativas que afectan mi desempeño en la I.E.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Responsabilidad</b>							
5	Tomo responsabilidad frente a mis decisiones que involucran mis funciones como docente.	X		X		X		
6	El director me brinda autonomía y confianza frente a la toma de decisiones.	X		X		X		
7	Las disposiciones directivas no son arbitrarias.	X		X		X		
8	El director supervisa de forma general el desempeño individual.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Relaciones</b>							
9	Los directivos son amables y cordiales en su trato.	X		X		X		
10	El director inspira confianza al grupo de trabajo.	X		X		X		
11	Mis opiniones son tomadas en cuenta.	X		X		X		
12	El director respalda mis decisiones.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Identidad</b>							
13	Siento que pertenezco a la I.E. en la que laboro	X		X		X		
14	Me involucro de forma activa en la problemática de la I.E.	X		X		X		
15	Manifiesto apego emocional con la identidad institucional	X		X		X		





PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	CLAVO NUÑEZ
Nombres	PATRICIA JANET
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	41271413

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	MIRO QUESADA RADA FRANCISCO JOSE
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION
Fecha de Expedición	30/11/15
Resolución/Acta	0635-2015-UCV
Diploma	UCV20692
Fecha Matricula	Sin información (****)
Fecha Egreso	Sin información (****)

Fecha de emisión de la constancia:  
15 de Octubre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000951199

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Móvil: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 15/10/2022 20:44:25-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enfinea.sunedu.gob.pe>

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Cultura del poder</b>								
1	Existe una fuerte presión a los docentes por parte de la plana directiva.	X		X		X		
2	La plana directiva es controladora y estructurada.	X		X		X		
3	Está de acuerdos con las políticas, normativas y reglas de la I.E.	X		X		X		
4	La dirección hace un adecuado seguimiento del desempeño pedagógico del docente.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Cultura de funcionalidad</b>								
5	Existe burocracia a nivel administrativo.	X		X		X		
6	La dirección organiza las actividades académicas.	X		X		X		
7	La plana docente tiene conocimiento de las normas y políticas de la institución.	X		X		X		
8	Se sigue estrictamente la planificación para lograr los objetivos planteados.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Cultura individual</b>								
9	Participo activamente en la toma de decisiones dentro de la I.E.	X		X		X		
10	Las autoridades muestran interés por mi bienestar laboral.	X		X		X		
11	Me identifico con los principios de la I.E. en la que laboro.	X		X		X		
12	Busco destacar con mi desempeño laboral entre los demás docentes.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Cultura del desempeño</b>								
13	La gestión del Director es en favor al bienestar de toda la plana docente.	X		X		X		
14	Al realizar trabajos en grupo la comunicación es fluida y amable.	X		X		X		
15	El director brinda soluciones asertivas frente a los problemas.	X		X		X		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Estructura</b>							
<b>1</b>	Estoy de acuerdo con las reglas y normativa de la I.E.	X		X		X		
<b>2</b>	Comprendo los objetivos y metas de la I.E.	X		X		X		
<b>3</b>	Hay reglas que impiden el correcto desempeño de sus funciones.	X		X		X		
<b>4</b>	Existen situaciones administrativas que afectan mi desempeño en la I.E.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Responsabilidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>5</b>	Tomo responsabilidad frente a mis decisiones que involucran mis funciones como docente.	X		X		X		
<b>6</b>	El director me brinda autonomía y confianza frente a la toma de decisiones.	X		X		X		
<b>7</b>	Las disposiciones directivas no son arbitrarias.	X		X		X		
<b>8</b>	El director supervisa de forma general el desempeño individual.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Relaciones</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>9</b>	Los directivos son amables y cordiales en su trato.	X		X		X		
<b>10</b>	El director inspira confianza al grupo de trabajo.	X		X		X		
<b>11</b>	Mis opiniones son tomadas en cuenta.	X		X		X		
<b>12</b>	El director respalda mis decisiones.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Identidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>13</b>	Siento que pertenezco a la I.E. en la que laboro	X		X		X		
<b>14</b>	Me involucro de forma activa en la problemática de la I.E.	X		X		X		
<b>15</b>	Manifiesto apego emocional con la identidad institucional	X		X		X		





PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	BARRERA ALVARADO
Nombres	DANY JAVIER
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	80486080

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
Fecha de Expedición	21/02/22
Resolución/Acta	0067-2022-UCV
Diploma	052-149282
Fecha Matrícula	31/08/2020
Fecha Egreso	31/01/2022

Fecha de emisión de la constancia:  
07 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000768722

JESSICA MARTHA ROJÁS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 07/06/2022 11:06:13-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## Anexo 04. Confiabilidad – Comunicación efectiva

**Tabla 14.**

Análisis de la confiabilidad de los instrumentos Comunicación efectiva y gestión directiva

Cuestionario	Alfa de Cronbach	N de elementos
Cultura organizacional	,961	50
Clima institucional	,966	50

Anexo 5. Operacionalización de la variable clima institucional

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL**

<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Niveles o rangos</b>
Clima Institucional	D1: Estructura	Reglas que impiden el correcto desempeño por parte de los trabajadores.	1,2,3,4	Likert	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre  Deficiente (26-61) Moderado (62-95) Eficiente (96-130)
	D2: Responsabilidad	Independencia al tomar decisiones relacionadas al trabajo.	5, 6,7,8	Likert	
	D3: Relaciones	Ambiente laboral favorable con ejercicio de buenas relaciones interpersonales.	9,10,11,12	Likert	
	D4: Identidad	Sentido de pertenencia a la institución en la que labora.	13,14,15	Likert	

Lidia Valle Peña

Anexo 6. Matriz de la variable cultura organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de medición
Cultura organizacional	La cultura organizacional se rige bajo la teoría de la administración humanística, Chiavenato (1999) argumenta que la cultura organizacional es un sistema de creencias, valores y expectativas que se propicia dentro de una organización o institución, la cual sirve de guía conductual para los trabajadores.	De forma operacional la cultura organizacional se mide con las siguientes dimensiones: cultura de poder, funcionalidad, individual, del desempeño	Cultura de poder	Centrado en el poder a nivel directivo de la organización.	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Compromiso y negociación.	
				Políticas de la organización.	
				Motivación con fines de lucro.	
			Cultura de funcionalidad	Burocracia a nivel administrativo.	
				Socialización de las normas de la institución.	
			Cultura individual	El empleado es el principal agente.	Deficiente (26-61) Moderado (62-95) Eficiente(96-130)
				Toma de decisiones autónomas.	
				Identidad con la organización.	
				Destaque de cada integrante.	
			Cultura del desempeño	Compartir el conocimiento con el grupo.	
				Óptimo trabajo en equipo.	
				Adaptación por parte de los empleados.	
Facible solución de conflictos.					

Lidia Valle Peña

Anexo 6. Matriz de la variable clima institucional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de medición
Clima institucional	El clima institucional se rige bajo la teoría humanística, Chiavenato (1990) considera que el clima organizacional es el medio interno y la atmósfera de una organización y que los diversos factores presentes los que influyentes en las actitudes y el comportamientos de los trabajadores así como en el desempeño laboral y la eficiencia en la productividad de la organización.	De forma operacional el clima institucional se mide con las siguientes dimensiones: estructura, responsabilidad, relaciones, identidad	Estructura	Reglas que impiden el correcto desempeño por parte de los trabajadores.	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Responsabilidad	Independencia al tomar decisiones relacionadas al trabajo.	
			Relaciones	Ambiente laboral favorable con ejercicio de buenas relaciones interpersonales.	Deficiente (26-61) Moderado (62-95) Eficiente(96-130)
			Identidad	Sentido de pertenencia a la institución en la que labora.	

## Anexo 7. Definición de las variables y dimensiones

### DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

#### Variable 1: Cultura organizacional

Se refiere a la personalidad de la empresa o institución, la cual abarca los principios, valores y costumbres de realizar el trabajo influyendo de este modo en cada uno de los individuos de la institución. Tanto los directivos de las organizaciones o instituciones son los que guían a los demás trabajadores como debe ser el desempeño dentro de la organización, por ende los trabajadores aprenden la cultura organizacional de forma simultánea. Es un horizonte que guía las características conductuales, valores y creencias de una organización a través de la adopción voluntaria de cada uno de sus miembros. (García, 2006)

#### Dimensiones de las variables: [con su respectiva cita]

##### Dimensión 1: Cultura de poder

Este tipo de cultura se orienta al poder y al dominio sobre todo lo que se encuentra en su entorno incluyendo a sus subordinados, el control es extensivo y busca ventaja en comparación con el resto de organizaciones, los empleados son sustituidos si no cumplen con las cualidades o no son considerados aptos para la labor. (Cantillo, 2013)

##### Dimensión 2: Cultura de funcionalidad

Se caracteriza principalmente por ser de forma burocrática y racional en el cual prima la planificación, se rigen a cabalidad en las reglas o normas establecidas por la organización y su objetivo es cumplir las estrategias, es decir siguen los procesos estructurados ocasionando la burocratización. (Cantillo, 2013)

##### Dimensión 3: Cultura individual

La cultura organizacional de este tipo se centra en los individuos, es decir cada uno de los empleados destaca de forma individual mas no conjunta, asimismo cada uno de los integrantes de la organización tiene autonomía de decisión, por lo general queda en segundo plano la autoridad y el poder y solo se usa cuando se orienta a las necesidades de los miembros. Este tipo de cultura beneficia a las personas en su desarrollo personal y de valores, suele ser transitoria este tipo de cultura. (Cantillo, 2013)

##### Dimensión 4: Cultura del desempeño

Este tipo se basa en la planificación y orientación de la solución de problemas, contraria a los principios de las organizaciones que se orientan al poder. Las organizaciones con este enfoque tienden a centrarse en la eficacia de la realización del trabajo, en los objetivos frente a los métodos y a reconocer a cada uno de los miembros como seres valiosos primando el talento humano. (Cantillo, 2013)

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES**

### **Variable 2: Clima Institucional**

El clima organizacional es el medio interno y la atmósfera de una organización y que los diversos factores presentes en la organización tales como como la tecnología, las políticas, los reglamentos internos dentro toda organización, los estilos de liderazgo, la coordinación, el tiempo y la etapa de vida de la organización, así como muchos otros factores son influyentes en las actitudes y el comportamientos de los trabajadores así como también del desempeño laboral y la eficiencia en la productividad de la organización. (Chiavenato,1990)

### **Dimensiones de las variables:**

#### **Dimensión 1: Estructura**

Es la percepción del personal frente a la burocracia, organización y reglas de la institución, es la normativa que limita el desarrollo del trabajo dentro de la organización, es decir las instituciones u organizaciones prestan mayor relevancia a la burocracia en vez del desempeño en el ambiente laboral. (Lewin y Stinger,1968)

#### **Dimensión 2: Responsabilidad**

Esta dimensión aparece en cada uno de los miembros de la organización, ya que están en libertad de decidir y responsabilizarse de sus decisiones relacionadas al trabajo individual, es decir el jefe supervisa de forma general permitiendo que los individuos ejerzan responsabilidad sobre su desempeño. (Lewin y Stinger,1968)

#### **Dimensión 3: Relaciones**

Hace referencia a las relaciones interpersonales entre pares, jefes y subordinados, esta dimensión es fundamental para determinar el buen clima laboral o institucional, a través de las percepciones de los trabajadores los cuales pueden manifestar si el trato es grato y agradable o desagradable y hostil. (Lewin y Stinger,1968)

#### **Dimensión 4: Identidad**

Es el sentimiento de pertenencia de cada uno de los trabajadores, elemento fundamental que respalda la practica y el buen desempeño dentro de la organización. Esta percepción por parte de cada uno de los individuos permite lograr los objetivos de forma conjunta. (Lewin y Stinger,1968)

## Anexo 8. Cuestionario aplicado a los docentes

Estimado docente, reciba nuestro cordial saludo.

El presente cuestionario tiene como propósito obtener información de la cultura organizacional de la I.E.

Lea con atención cada ítem y marque según usted considere pertinente. Se le solicita por favor contestar con veracidad, el cuestionario es anónimo.

### I. Información general

Sexo: M ( ) F ( )

Condición: Nombrado ( ) Contratado ( )

Edad: \_\_\_\_\_ Años de servicio: \_\_\_\_\_

### II. Información específica

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>DIMENSIÓN 1: Cultura del poder</b>						
1	Existe una fuerte presión a los docentes por parte de la plana directiva.					
2	La plana directiva es controladora y estructurada.					
3	Está de acuerdo con las políticas, normativas y reglas de la I.E.					
4	La dirección hace un adecuado seguimiento del desempeño pedagógico del docente.					
<b>DIMENSIÓN 2: Cultura de funcionalidad</b>						
5	Existe burocracia a nivel administrativo.					
6	La dirección organiza las actividades académicas.					
7	La plana docente tiene conocimiento de las normas y políticas de la institución.					
8	Se sigue estrictamente la planificación para lograr los objetivos planteados.					
<b>DIMENSIÓN 3: Cultura individual</b>						
9	Participo activamente en la toma de decisiones dentro de la I.E.					
10	Las autoridades muestran interés por mi bienestar laboral.					

11	Me identifico con los principios de la I.E. en la que laboro.					
12	Busco destacar con mi desempeño laboral entre los demás docentes.					
<b>DIMENSIÓN 4: Cultura del desempeño</b>		<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
13	La gestión del Director es en favor al bienestar de toda la plana docente.					
14	Al realizar trabajos en grupo la comunicación es fluida y amable .					
15	El director brinda soluciones asertivas frente a los problemas.					

<b>Título del estudio</b>	Cultura organizacional y clima institucional en una institución educativa, Tambogrande, Piura,2022
<b>Autor</b>	Lidia Valle Peña
<b>Método de Aplicación</b>	Individual
<b>Suministro</b>	Físico
<b>Tiempo de aplicación</b>	15 minutos
<b>Rangos</b>	Deficiente Medio Eficiente





## Anexo 10. Prueba de normalidad

**Tabla 15.**

*Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov*

		Cultura organizacional	Clima instituc
N		50	50
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	108,14	44,11
	Desv.	39,836	9,881
	Desviación		
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,122	,196
	Positivo	,105	,135
	Negativo	-,124	-,198
Estadístico de prueba		,124	,198
Sig. asintótica(bilateral)		,288	,000 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

	Titulo de la Entrega	Identificador del trabajo de Turnitin	Entregado	Similitud	Calificación	
 Ver recibo digital	<u>P1</u>	1986454089	24/12/2022 19:28	20% 	--	Entregar Trabajo  --



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, Palacios Sánchez José Manuel, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Cultura organizacional y clima institucional docente en una institución educativa pública, Tambogrande, Piura, 2022", cuyo autor es VALLE PEÑA LIDIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 19 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
Palacios Sánchez José Manuel <b>DNI:</b> 80228284 <b>ORCID:</b> 0000-0002-1267-5203	Firmado electrónicamente por: JPALACIOSSA12 el 22-12-2022 23:53:29

Código documento Trilce: TRI - 0495951