



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Percepción del clima organizacional en la Unidad de
Gestión Educativa Local N° 08 Cañete, 2015**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Magíster en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Luis Miguel Belleza Castellares

ASESOR:

Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2017

Página del jurado

Dr. Edwin Martínez López
Presidente

Mgr. Juan Manzaneda Gutierrez
Secretario

Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva
Vocal

Dedicatoria

A Dios, Por iluminar mi camino, a mi esposa Rosario, a mis hijos Brenda, Bryam y Franccko por su apoyo incondicional que me brindan en mis metas.

Agradecimiento

Al personal docente de la Universidad César Vallejo, por brindarme la oportunidad de desarrollarme profesionalmente, en especial al Dr. Hugo L. Agüero Alva, por su contribución y orientación en el desarrollo del presente trabajo.

Declaración jurada

Yo, Luis Miguel Belleza Castellares estudiante del Programa de Gestión Pública, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 15353958, con la tesis titulada “Percepción del clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete, 2015”.

Declaro bajo juramento que:

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

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

Lima, noviembre de 2015

.....

DNI N° 15353958

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos, presento la Tesis titulada “Percepción del clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete, 2015”; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para optar el grado de: Magister en Gestión Pública.

La presente investigación está estructurada en cuatro capítulos. En el primer capítulo se considera los antecedentes nacionales e internacionales y también los planteamientos teóricos de diversos autores referentes a la variable de estudio, se describe la problemática referente, así como la justificación y los objetivos a lograr en el desarrollo de la investigación. En el capítulo dos, se hace referencia a la metodología utilizada como tipo, diseño y método de investigación, asimismo, se identifica a la población de estudio y la muestra y, así también, se consideran las técnicas de recolección de datos y el procesamiento de la información. En el tercer capítulo se describen los resultados obtenidos haciendo uso de la estadística descriptiva e inferencial respectivamente. En el capítulo cuatro se discuten los resultados en función a los antecedentes encontrados.

Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones, en estrecha relación a los problemas y objetivos planteados y, así como, las referencias bibliográficas y anexos.

Señores miembros del jurado, espero que la presente investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

El autor.

Lista de contenidos

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Lista de contenidos	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	
1.1 Antecedentes	14
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	18
1.3 Justificación	35
1.4 Problema	37
1.5 Hipótesis	40
1.6 Objetivos	40
II. Marco Metodológico	
2.1 Variable	43
2.2 Operacionalización de la variable	44
2.3 Metodología	44
2.4 Población, muestra y muestreo	45
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
2.6 Métodos de análisis e interpretación de datos	52
2.7 Aspectos éticos	52
III. Resultados	
3.1 Presentación de resultados descriptivos	54
IV. Discusión	63
V. Conclusiones	68
VI. Recomendaciones	71
VII. Referencias bibliográficas	74

VIII. Anexos

Anexo A. Artículo científico	80
Anexo B. Matriz de consistencia	94
Anexo C. Prueba de confiabilidad del instrumento	96
Anexo D. Cuestionario para medir la percepción del clima organizacional	97
Anexo E. Base de datos de la variable Clima organizacional	100
Anexo F. Autorización para realizar encuesta	109
Anexo G. Validación de Instrumento	110

Lista de tablas

Tabla 1.	Cuestionarios de clima organizacional identificados	29
Tabla 2.	Operacionalización de la variable clima organizacional	44
Tabla 3.	Población de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete, 2015	46
Tabla 4.	Distribución de la muestra al aplicar instrumento	47
Tabla 5.	Alternativas de tipo politómica según Likert	48
Tabla 6.	Validez del instrumento que mide el clima organizacional	50
Tabla 7.	Estadístico de fiabilidad	50
Tabla 8.	Tabla de categorías	51
Tabla 9.	Baremo para medición del clima organizacional	52

Lista de figuras

Figura 1. Distribución porcentual del clima organizaconal	54
Figura 2. Distribución porcentual del Clima organizacional según dimensión Autonomía.	55
Figura 3. Distribución porcentual del clima organizacional según dimensión cohesión.	56
Figura 4. Distribución porcentual del clima organizacional según dimensión confianza	57
Figura 5. Distribución porcentual del clima organizacional según dimensión presión.	58
Figura 6. Distribución porcentual del clima organizacional según dimensión apoyo.	59
Figura 7. Distribución porcentual del clima organizacional según dimensión reconocimiento.	60
Figura 8. Distribución porcentual del clima organizacional según dimensión equidad.	61
Figura 9. Distribución porcentual del clima organizacional según dimensión innovación.	62

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, describir la percepción del clima organizacional por parte de los servidores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete 2015, la población estuvo comprendida por 80 servidores, el muestreo fue probabilístico, el tamaño de la muestra fue de 66 servidores, en los cuales se ha empleado la variable: clima organizacional.

Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de corte transversal, pues se recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: Cuestionario para medir el clima organizacional, el cual estuvo constituido por 50 preguntas en la escala tipo Likert (totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, no estoy seguro, de acuerdo, muy de acuerdo) que brindó información acerca de la percepción del clima organizacional, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

Como conclusión general se obtuvo que respecto a la percepción sobre el clima organizacional, el 71,2% de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete indican que es regular, el 21,2% manifiestan que es malo y el 7,6% aseguran que es bueno.

Palabras Claves: clima organizacional, autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad, innovación.

Abstract

The present investigation had as a general objective, to describe the perception of organizational climate by administrative officers in the Education Management Unit Local No. 08 Cañete 2015, the population was comprised of 80 servers, sampling was probabilistic, the sample size it was 66 servers, where it has been used variable: organizational environment.

This research used for its intended purpose non-experimental cross-sectional design, since the information was collected over a specific period, which was developed to implement the instrument: Questionnaire to measure the organizational climate, which consisted of 50 questions on the scale type Likert (strongly disagree, disagree, not sure, agree, strongly agree) that provided information about the perception of organizational climate, through the evaluation of its various dimensions, whose results are presented graphically and textually.

As a general conclusion was obtained regarding the perception of the organizational climate, 71.2% of administrative servers Local Education Management Unit No. 08 regular Cañete indicates that is, 21.2% say it is bad and 7.6%, say it is good.

Keywords: organizational climate, autonomy, cohesion, trust, pressure, support, recognition, fairness, innovation.

I. Introducción

1.1 Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Tapias (2014) en su tesis titulada el “Diagnóstico del clima organizacional en el área administrativa de la Universidad Tecnológica del Chocó”, para optar el Grado de Magister en Administración, Universidad Nacional de Colombia, indicó que el objetivo de su investigación fue describir la realización de un diagnóstico de Clima Organizacional en el área administrativa de la Universidad Tecnológica del Chocó. Para ello diseñó un cuestionario que contempló las dimensiones del clima organizacional propuestas por Chiang et al (2008): autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación, empleando una escala tipo Likert con cinco anclajes de respuesta. El tamaño de la muestra fue de 120 empleados de la organización objeto de estudio y para el análisis de datos utilizó el software SPSS versión 20 y EQS versión 6.2. Resultados: En la escala de medición las respuestas de acuerdo y muy de acuerdo arrojaron las puntuaciones siguientes: autonomía 72%, cohesión 57%, apoyo 51%, confianza 47%, innovación 42%, presión 34% reconocimiento 33% y equidad 27%. Conclusiones: Con el resultado obtenido afirmó que el clima organizacional en la Universidad Tecnológica del Chocó, es mejorable.

En Colombia, Bulla (2014) en su estudio titulado “Actitud del funcionario frente al clima organizacional en la contraloría general del departamento del Tolima”, Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), indicó que el objetivo de su estudio fue analizar la actitud del funcionario frente al clima organizacional en la contraloría general del Departamento del Tolima. La investigación fue de tipo descriptivo con enfoque mixto. Aplicó una escala de actitud, diseñada por la investigadora, conformada por 64 reactivos y estructurada en dos partes: socio demográfico y dimensiones del clima organizacional (Aspectos generales, Ambiente físico, trabajo en equipo, liderazgo, motivación y relaciones interpersonales). La muestra estuvo conformada por 80 funcionarios de la entidad de las diferentes dependencias. Resultado: la evaluación del clima laboral fue favorable. Conclusiones: Con relación a la dimensión Motivación los funcionarios manifestaron que les agrada llegar a trabajar y realizan las funciones que se les

asigna. En la dimensión de Liderazgo los funcionarios percibieron en sus jefes personas capacitadas, proactivas, que generan ideas innovadoras. Al interior de los equipos de trabajo se evidenció que los integrantes se respetan, que llegan acuerdos a través de la comunicación asertiva, que se distribuyen funciones con el objetivo de cumplir con las metas asignadas. En cuanto a las relaciones interpersonales se identificó que los funcionarios se tratan con respeto y no sienten temor al expresar sus ideas. En aspectos generales de la organización se evidenció que los funcionarios conocen la misión, visión y objetivos; en cuanto al ambiente físico se identificó que ellos sienten que la luz es agradable y que el sitio de trabajo es cómodo; sin embargo se identificó que ellos están inmersos en cambios de temperatura de forma constante y durante la jornada laboral.

En México, Williams (2013) en su investigación titulada “Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública”, para optar el Grado de Maestría en Psicología con mención en Orientación Laboral y Organizacional, Universidad Autónoma de Nuevo León, manifestó que el objetivo de su investigación fue conocer la tendencia general de la percepción del talento humano sobre el clima laboral dentro de la dependencia municipal; para lograr este objetivo aplicó a 20 empleados una encuesta de clima laboral, la que dividió en 5 dimensiones enfocadas en procesos de comportamiento organizacional, los cuales fueron: liderazgo, comunicación, motivación, espacio físico y trabajo en equipo; cabe destacar que dichos procesos fueron elegidos en base a las necesidades de la organización. Utilizó un diseño metodológico Ex pos facto transversal descriptivo y contó con el sustento de la psicología del comportamiento organizacional de Robbins (1999), como marco de referencia. Concluyó que el clima laboral se encontró en un 46% dentro de un sistema colegiado, siendo su dimensión mejor evaluada el trabajo en equipo con un 74% y el de menor puntuación la de motivación con un 17%.

En Honduras, Villamil y Sánchez (2012) en su investigación titulada “Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma”, Universidad Tecnológica de Honduras, especificaron que el objetivo de su investigación se enfocó en estudiar la influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral de los empleados de la

Municipalidad de Choloma. Para la recolección de datos utilizó la técnica de la encuesta, y como instrumento el cuestionario con un total de 65 preguntas. Tomaron como base ocho dimensiones para el variable clima organizacional (autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación) y para la variable satisfacción laboral seis dimensiones (satisfacción con el trabajo en general, con el ambiente físico, con la forma en que realiza su trabajo, con la oportunidad de desarrollo, con la relación jefe/subordinado, y con la relación remuneración). La muestra estuvo formada por 154 empleados. Resultados: Determinaron que existe un 64% de influencia del clima organizacional sobre la satisfacción de los empleados de la Municipalidad de Choloma; con un coeficiente de correlación de Pearson entre las dos variables de estudio de +0.80. Conclusiones: En relación a la autonomía que tienen los empleados en la Municipalidad de Choloma, mostraron que fue calificada de manera positiva con un porcentaje de 54%, al igual que la dimensión confianza con un porcentaje favorable de 64%, el apoyo que se da entre los empleados con un 52%, y por último innovación con un porcentaje favorable de 61%. La dimensión presión fue calificada de manera desfavorable con un porcentaje de 58%, de igual manera la Cohesión fue calificada negativamente con un porcentaje de 54%, la dimensión reconocimiento fue calificada con un 55% de insatisfacción. En relación a la equidad laboral, la mitad de los empleados manifestaron sentirse satisfechas y el otro 50% lo calificaron negativamente.

Antecedentes Nacionales

Cerdán (2015) en su tesis titulada "Clima organizacional en el desempeño docente de las instituciones educativas de la UGEL 04-2014", Universidad Privada César Vallejo, refirió que el objetivo de su investigación consistió en explicar la relación entre clima organizacional y el desempeño docente de la I.E de la UGEL 04-2014. La investigación fue de tipo básica sustantiva, utilizó un diseño no experimental y un estudio de corte transversal, porque la información que obtuvo fue sin manipular variables, y en un tiempo único. Respecto a la muestra, consideró 20 docentes por institución educativa, siendo el total 60 docentes. Aplicó dos cuestionarios para recoger información referente a las dos variables: clima organizacional y desempeño docente. Conclusiones: El clima organizacional influyó en el 68% sobre

el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04.

Por su parte, Azuero (2014) en su investigación titulada “Clima organizacional de los trabajadores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Carabaylo - Lima, 2013” para optar el grado de Magister en Gestión Pública, señaló que el objetivo de su investigación fue determinar la percepción de los trabajadores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Carabaylo con respecto al clima organizacional. El diseño de la investigación fue de tipo descriptivo simple con enfoque cuantitativo. La muestra, estuvo conformada por 70 trabajadores de la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Carabaylo, Lima. Utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, instrumento experimentado por otros autores, por lo que no fue sometido a las pruebas de validación y de confiabilidad. Conclusiones: Determinó que los trabajadores del área de gestión tienen una moderada percepción sobre el clima organizacional.

Asimismo, Aguado (2012) en su investigación intitulada “Clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes”, para optar el grado académico de Maestro en Educación, Universidad San Ignacio de Loyola, Perú, indicó que el objetivo de su investigación fue describir los niveles de clima organizacional según la perspectiva de los docentes de una institución educativa de ventanilla. La investigación fue de tipo no experimental, de diseño descriptiva simple. La muestra estuvo conformada por 57 docentes de educación primaria y educación secundaria. Conclusión: En los casos de las dimensiones estructura, recompensa e identidad los niveles fueron aceptables y en la dimensión relaciones fueron regulares con respecto al clima organizacional.

Igualmente, Crespín (2012) en su investigación titulada “Clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la Región Callao”, para optar el grado académico de maestro en educación, Universidad San Ignacio de Loyola, Perú, advirtió que el objetivo general de su investigación fue medir el nivel de percepción del clima organizacional que tienen

los docentes de una institución educativa pública de la Región Callao. La investigación fue de tipo no experimental, de diseño descriptivo simple. La muestra estuvo conformada por 52 docentes del nivel primaria y del nivel secundaria. La información se obtuvo con la aplicación del cuestionario clima organizacional para docentes, de los autores George Litwin y Robert Stringer, que evalúa dimensiones del clima organizacional. El cuestionario fue validado a través de juicio de expertos y la confiabilidad se realizó mediante muestra piloto de 25 docentes. Arribó a las siguientes conclusiones: El clima organizacional en sus dimensiones: estructura, recompensa, relaciones e identidad, según la percepción de los docentes de la institución educativa de la Región Callao, se encuentra en el nivel medio.

Finalmente, Monteza (2012) quien investigó sobre la “Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico, hospital EsSalud Chiclayo 2010”, para optar el grado académico de Magíster en Enfermería, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. El estudio centró sus objetivos en analizar la influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital EsSalud Chiclayo, 2010. La investigación fue de tipo cuantitativa, de diseño descriptiva transversal. La población estuvo conformada por 46 enfermeras que laboraron en el servicio del centro quirúrgico del Hospital Nacional “Almanzor Aguinaga Asenjo” de Chiclayo, abarcando el periodo de análisis desde noviembre de 2010 hasta julio de 2011. La información se obtuvo tras la aplicación de instrumentos consistentes en dos cuestionarios, validados vía criterio de expertos. Los datos fueron procesados utilizando la estadística descriptiva e inferencial al 95% de confiabilidad. Llegó a concluir que: El clima laboral y la satisfacción laboral son pilares fundamentales en las organizaciones. Cualquier variación de estos, afecta el ambiente de trabajo forzosamente a los que la integran.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

El Clima Organizacional: Conceptualización

Schneider (1975), citado en Chiang, Salazar y Núñez (2007), señaló que el término clima es un concepto metafórico derivado de la meteorología que, al referirse a las organizaciones traslada analógicamente una serie de rasgos atmosféricos que

mantiene unas regularidades determinadas y que denominamos clima de un lugar o región al clima organizacional, traduciéndolos como un conjunto particular de prácticas y procedimientos organizacionales (p. 63).

Aunque no es posible encontrar hasta hoy una definición común aceptada de clima organizacional, lo que sí parece quedar claro es que existe un extendido acuerdo en que los elementos esenciales del clima organizacional son el conjunto de cualidades, atributos o propiedades que hacen referencia al ambiente de trabajo.

Para algunos teóricos el clima organizacional es el resultado de la percepción del individuo sobre las características y cualidades de las organizaciones; para otros, es el conjunto de características que definen objetivamente a la organización. En ambos casos, estas corrientes lejos de ser incongruentes u opuestas, son complementarias. Por lo tanto, al definir clima organizacional, cada autor, individualmente, plantea sus conceptos desde diferentes posiciones o enfoques.

Cornell, citado en Berthoud y López (2013), precisó que el clima organizacional es una variable que resulta de las percepciones que tienen las personas con relación a su trabajo o roles que desempeñan dentro de una organización. (p. 15).

En el mismo sentido, Rodríguez (2005) indicó, al proporcionar su definición, que el clima organizacional:

Se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo. (p. 161).

Por su parte, Orbegoso (2010), citado en Florez (2014), conceptuó al clima organizacional como las percepciones acerca de la organización que tienen los empleados o trabajadores de dicha empresa y que han sido afectadas por sus propias características y las de la organización. (p. 13).

Como apreciamos, estas definiciones señaladas por los autores antes citados tienen como punto de coincidencia que el clima organizacional está

fundamentado en “percepciones” compartidas por los empleados y que influye poderosamente en el comportamiento de los mismos. Estos comportamientos inciden en la organización, y por ende, en el clima organizacional. Por tal motivo, se puede afirmar que el clima determina la forma en que el trabajador percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad y satisfacción en la labor que desempeña. Es decir, como bien señaló Amaru (2009), el clima “es una medida de cómo se sienten las personas respecto a la organización y sus administrados y de cómo ha evolucionado el concepto clima organizacional hacia el concepto calidad de vida en el trabajo” (p. 298).

Características del clima organizacional

Una característica es una cualidad que distingue o identifica a un sujeto, objeto, estado o constructo como el clima organizacional, y que Rodríguez (2005), entre las más importantes distinguió:

El clima dice referencia con la situación en que tiene lugar el trabajo de la organización. Las variables que definen el clima son aspectos que guardan relación con el ambiente laboral.

El clima de una organización tiene una cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales. Esto significa que se puede contar con una cierta estabilidad en el clima de una organización, con cambios relativamente graduales, pero esta estabilidad puede sufrir perturbaciones de importancia derivadas de decisiones que afecten en forma relevante el devenir organizacional. Una situación de conflicto no resuelto, por ejemplo, puede empeorar el clima organizacional por un tiempo comparativamente extenso.

El clima organizacional tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la empresa. Un buen clima va a traer como consecuencia una mejor disposición de los individuos a participar activa y eficientemente en el desempeño de sus tareas. Un clima malo, por otra parte, hará extremadamente difícil la conducción de la organización y la coordinación de las labores.

El clima organizacional afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta. Una organización con un buen clima tiene una alta probabilidad de conseguir un nivel significativo de identificación de sus miembros, en tanto, una organización cuyo clima sea deficiente no podrá esperar un alto grado de identificación. Las organizaciones que se quejan porque sus trabajadores «no tienen la camiseta puesta», normalmente tienen un muy mal clima organizacional.

El clima organizacional es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y, a su vez, afecta dichos comportamientos y actitudes. En otras palabras, un individuo puede ver cómo el clima de su organización es grato y sin darse cuenta contribuir con su propio comportamiento a que este clima sea agradable; en el caso contrario, a menudo sucede que personas pertenecientes a una organización hacen amargas críticas al clima de sus organizaciones, sin percibir que con sus actitudes negativas están configurando este clima de insatisfacción y descontento.

El clima de una organización es afectado por diferentes variables estructurales, tales como estilo de dirección, políticas y planes de gestión, sistemas de contratación y despidos, etc. Estas variables, a su vez, pueden ser también afectadas por el clima. Por ejemplo, un estilo de gestión muy burocrático y autoritario, con exceso de control y falta de confianza en los subordinados puede llevar a un clima laboral tenso, de desconfianza y con actitudes escapistas e irresponsables de parte de los subordinados, lo que conducirá a un refuerzo del estilo controlador, autoritario y desconfiado de la jerarquía burocrática de la organización.... Este es un círculo vicioso del que resulta difícil salir, porque el clima y el estilo de dirección se refuerzan mutuamente en una escalada que cuesta romper, por cuanto para hacerlo sería necesario actuar en un sentido inverso a lo que el sistema de variables estilo de dirección -clima organizacional parecería requerir.

El ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicadores de un mal clima laboral. Algo semejante ocurre con la insatisfacción laboral. Una organización que tenga índices altos de ausentismo o una en que sus miembros están insatisfechos es, con seguridad, una organización con un clima laboral desmejorado. La forma de atacar estos problemas, por lo tanto, puede ser difícil, dado que implica realizar modificaciones en el complejo de variables que configura el clima organizacional.

En estrecha conexión con lo anterior, es necesario señalar que el cambio en el clima organizacional es siempre posible, pero que se requiere de cambios en más de una variable para que el cambio sea duradero, es decir, para conseguir que el clima de la organización se estabilice en una nueva configuración. En otras palabras, aunque es relativamente sencillo obtener cambios dramáticos y notorios en el clima organizacional mediante políticas o decisiones efectistas, es difícil lograr que el clima no vuelva a su situación anterior una vez que se han disipado los efectos de las medidas adoptadas. (pp. 162-163).

Tipos de clima organizacional

Para Rousseau (1988), citado en Estrada y Rodríguez (2012), existen cuatro tipos de clima:

Clima psicológico: Son las percepciones que los individuos tienen en su entorno.

Clima agregado: Se refiere a cómo los individuos perciben a las organizaciones.

Clima colectivo: Es el acuerdo que surge entre los individuos respecto a las percepciones de los contextos organizacionales.

Clima organizacional: Son las percepciones individuales de las prácticas organizacionales y otras características reflejadas en ese nivel descriptivo. (pp. 32-33).

Por su parte, Barroso (2004), citado en Pelaes (2010), señaló la existencia de los siguientes climas en una organización:

Clima tipo autoritario-explotador: Se da cuando la dirección no tiene confianza en sus empleados, la mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigos, de amenazas. Ocasionalmente hay recompensas. Las comunicaciones de la dirección con sus empleados no existen más que en forma de órdenes e instrucciones específicas.

Clima tipo autoritario-paternalista: Se da cuando la dirección tiene confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. La dirección juega mucho con las necesidades sociales de los empleados que tiene; sin embargo, da la impresión de que se trabaja dentro de un ambiente estable y estructurado.

Clima tipo participativo-consultivo: Se da cuando las decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. Por lo general, la dirección tiene confianza en sus empleados, la comunicación es de tipo descendente, las recompensas y los castigos son ocasionales y se trata de satisfacer las necesidades de prestigio y de estima.

Clima tipo participativo en grupo: Es aquel donde los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La dirección tiene plena confianza en sus empleados; las relaciones entre la dirección y el personal son las mejores; la comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral; los empleados están motivados por la participación y la implicación,

por el establecimiento de objetivos de rendimiento; existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y los subordinados. (pp. 52-53).

Dimensiones del clima organizacional

Las dimensiones del clima organizacional son aquellas características que influyen en el comportamiento de los individuos y que pueden ser medidos. Por esta razón, para llevar a cabo un estudio de clima organizacional se ha considerado necesario conocer las dimensiones que han sido investigadas:

Likert, citado en Brunet (1997), midió la percepción del clima en función de ocho dimensiones:

Los métodos de mando. La forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados.

Las características de las fuerzas motivacionales. Los procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades. Las características de los procesos de comunicación. La naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos.

Las características de los procesos de influencia. La importancia de la interacción superior/subordinado para establecer los objetivos de la organización.

Las características de los procesos de toma de decisiones. La pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones así como el reparto de funciones.

Las características de los procesos de planificación. La forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices.

Las características de los procesos de control. El ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales.

Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento. La planificación así como la formación deseada. (p. 45).

Por su parte, Litwin y Stringer, citado en Brunet (1997), señalaron que para medir el clima organizacional, es importante considerar las siguientes dimensiones:

Estructura. Percepción de las obligaciones, de las reglas y de las políticas que se encuentran en una organización.

Responsabilidad individual. Sentimiento de autonomía, sentirse su propio patrón.

Remuneración. Percepción de equidad en la remuneración cuando el trabajo está bien hecho.

Riesgos y toma de decisiones. Percepción del nivel de reto y de riesgo tal y como se presentan en una situación de trabajo.

Apoyo. Los sentimientos de apoyo y de amistad que experimentan los empleados en el trabajo.

Tolerancia al conflicto. Es la confianza que un empleado pone en el clima de su organización o cómo puede asimilar sin riesgo las divergencias de opiniones. (p. 46).

Sin embargo, Koys y Decottis (1991), citado en Villamil y Sánchez (2012), indicaron que para una mejor medición del clima organizacional, sobre todo, en organizaciones públicas, es fundamental considerar las siguientes dimensiones:

Autonomía. Percepción del trabajador acerca de la autodeterminación y responsabilidad necesaria en la toma de decisiones con respecto a procedimientos del trabajo, metas y prioridades.

Cohesión. Percepción de las relaciones entre los trabajadores dentro de la organización, la existencia de una atmósfera amigable y de confianza y proporción de ayuda material en la realización de las tareas.

Confianza. La percepción de la libertad para comunicarse abiertamente con los superiores, para tratar temas sensibles o personales con la confianza suficiente de que esa comunicación no será violada o usada en contra de los miembros.

Presión. La percepción que existe con respecto a los estándares de desempeño, funcionamiento y finalización de la tarea.

Apoyo. La percepción que tienen los miembros acerca del respaldo y tolerancia en el comportamiento dentro de la institución, esto incluye el aprendizaje de los errores, por parte del trabajador, sin miedo a la represalia de sus superiores o compañeros de trabajo.

Reconocimiento. La percepción que tienen los miembros de la organización, con respecto a la recompensa que reciben, por su contribución a la empresa.

Equidad. La percepción que los empleados tienen, acerca de sí existen políticas y reglamentos equitativos y claros dentro de la institución.

Innovación. La percepción que se tiene acerca del ánimo para asumir riesgos, ser creativo y asumir nuevas áreas de trabajo, en dónde tenga poco o nada de experiencia. (p. 97-98).

Las dimensiones de Koy Decottis (1991) se han considerado en la presente investigación por considerar que son las más apropiadas para medir la percepción del clima organizacional en una institución pública.

Teoría del clima organizacional de Likert

Likert, citado en Sandoval (2004), en su teoría de clima organizacional estableció que:

El comportamiento de los subordinados es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales

que los mismos perciben, por sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. Por lo tanto, la reacción está determinada por la percepción.

Asimismo, señaló que hay tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización, las cuales influyen en la percepción individual del clima: variables causales, variables intermedias y variables finales. Las variables causales llamadas también variables independientes, son las que están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de estas variables se encuentran la estructura de la organización y su administración, reglas, decisiones, competencia y actitudes. Si las variables independientes se modifican, hacen que se modifiquen las otras variables. Las variables intermedias, reflejan el estado interno y la salud de una empresa y constituyen los procesos organizacionales de una empresa. Entre ellas están la motivación, la actitud, los objetivos, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones. Las variables finales, denominadas también dependientes son las que resultan del efecto de las variables independientes y de las intermedias, por lo que reflejan los logros obtenidos por la organización, entre ellas están la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas.

La combinación de dichas variables determinan dos grandes tipos de clima organizacional los cuales parten de un sistema muy autoritario a uno muy participativo: a) Clima de tipo autoritario: Sistema I Autoritarismo explotador, Sistema II Autoritarismo paternalista. b) Clima de tipo participativo: Sistema III Consultivo, Sistema IV Participación en grupo.

En el clima de tipo autoritario sistema I autoritario explotador la dirección no confía en sus empleados, la mayor parte de las decisiones se toman en la cima de la organización, los empleados perciben y trabajan en una atmósfera de temor, las interacciones entre

los superiores y los subordinados se establece con base en el miedo y la comunicación sólo existe en forma de instrucciones.

En el clima de tipo autoritario sistema II autoritario paternalista existe la confianza entre la dirección y los subordinados, aunque las decisiones se toman en la cima, algunas veces se decide en los niveles inferiores, los castigos y las recompensas son los métodos usados para motivar a los empleados. En este tipo de clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados pero da la impresión que trabajan en un ambiente estable y estructurado.

En el clima de tipo participativo sistema III consultivo la dirección tiene confianza en sus empleados, las decisiones se toman en la cima pero los subordinados pueden hacerlo también en los niveles más bajos, para motivar a los empleados se usan las recompensas y los castigos ocasionales, se satisfacen las necesidades de prestigio y de estima y existe la interacción por ambas partes. Se percibe un ambiente dinámico y la administración se basa en objetivos por alcanzar.

En el clima participativo sistema IV participación en grupo existe plena confianza en los empleados por parte de la dirección, la toma de decisiones se da en toda la organización, la comunicación está presente de forma ascendente, descendente y lateral, la forma de motivar es la participación, el establecimiento de objetivos y el mejoramiento de los métodos de trabajo. Los empleados y la dirección forman un equipo para lograr los objetivos establecidos por medio de la planeación estratégica. Los sistemas I y II corresponden a un clima cerrado caracterizado por una organización burocrática y rígida donde los empleados se sienten muy insatisfechos en relación con su trabajo y con la empresa.

Los sistemas III y IV corresponden a un clima abierto donde la organización se percibe con dinamismo, con capacidad para alcanzar sus objetivos e intentando satisfacer las necesidades sociales de los

empleados interactuando en el proceso de tomar decisiones (pp. 86-87).

Medición del clima organizacional

Como bien señaló Machorro *et al* (2011), el objetivo fundamental para llevar a cabo una medición sobre el clima organizacional es hacer un diagnóstico sobre la percepción y la actitud que tienen los empleados o trabajadores frente al clima organizacional, de tal modo, que permita identificar algunos aspectos formales o informales que inciden en los niveles de motivación y eficiencia de los empleados y trabajadores de una organización (p. 31), cuyo resultado nos permita tomar medidas del tal forma que se logre mayores niveles de eficiencia en el trabajo por parte de los empleados. Indudablemente, mejorará el clima institucional, el rendimiento por parte de los empleados será óptimo, la conducta frente al empleador será otra y se alcanzarán las metas deseadas por la institución.

A continuación se presenta un cuadro resumen de los estudios identificados, indicando el sector en el cual fueron aplicados y las dimensiones que han considerado como parte del clima organizacional:

Tabla 1.

Cuestionarios de clima organizacional identificados

Autores	Sector	Dimensiones
Araujo et al. (2011)	Servicios	Estilo de gerencia Reconocimiento Autonomía Entusiasmo y apoyo Recompensa Innovación
Paule y Caboverde (2011)	Productivo	Percepción de la dirección Satisfacción en el centro Identificación de los objetivos Relaciones interpersonales Percepción del funcionamiento de la organización
Noriega y Pría (2011)	Hospitalario	Estructura organizacional Liderazgo Toma de decisiones Motivación Comportamiento individual

Domínguez et al. (2010)	Hotelero	Estructura Comunicación Liderazgo Motivación
Chiang et al. (2010)	Organizaciones públicas	Autonomía Cohesión Confianza Presión Apoyo Reconocimiento Equidad Innovación
Chiang et al. (2007)	Hospitalario	Comunicación interna Reconocimiento Relaciones interpersonales Calidad en el trabajo Toma de decisiones Entorno físico
Autores	Sector	Dimensiones
		Objetivos de la institución Compromiso Adaptación al cambio Delegación de actividades y funciones Coordinación externa Eficiencia en la productividad
Fernández (2004)	Educativo	Visión Expectativa de logro Cooperación en la tarea Afilación grupal
Caligiori y Díaz (2003)	Educativo	Funcionamiento organizacional Estructura organizacional Proceso de toma de decisiones Tipo de comunicación Motivación al logro
Gómez (2004)	Diversas empresas colombianas	Claridad organizacional Sistema de recompensas e incentivos Toma de decisiones/autonomía Liderazgo Interacción social Apertura organizacional
Vásquez y Guadarrama (2001)	Educativo	Estructura Motivación Trabajo en equipo Liderazgo Participación del empleado Toma de decisiones Comunicación Responsabilidad Trabajo significativo Conflicto

Fuente: Machorro, Rosado y Romero, 2011, p. 31.

En la presente investigación se usó una adaptación del Cuestionario de Chiang, Salazar y Núñez (2007) quienes la diseñaron en su investigación intitulada “Clima y satisfacción laboral en instituciones públicas: Adaptación y ampliación de un instrumento”, el cual en conjunto cuenta con ocho dimensiones de clima organizacional: Autonomía, Cohesión, Confianza, Presión, Apoyo, Reconocimiento, Equidad e Innovación, y con 40 ítems. En la nueva adaptación para las instituciones públicas peruanas consta de 50 ítems, distribuidas en las 8 dimensiones antes citadas.

Percepción

Las personas se relacionan con el mundo exterior por medio de los órganos sensoriales como: vista, oído, olfato, tacto y gusto. Estos órganos reciben estímulos o sensaciones del exterior y transmiten impulsos nerviosos al cerebro, el cual organiza e interpreta la información y nos da como resultado lo que conocemos como percepción. Según Chiavenato (2009), la percepción “es el proceso mediante el cual los individuos organizan e interpretan sus impresiones sensoriales para dar significado a su entorno”. (p.215). Wagner y Hollenbeck, citado en Chiavenato (2009) señalaron que “La percepción es el proceso mediante el cual los individuos seleccionan, organizan, almacenan y recuperan información”. (p. 215).

De los párrafos precedentes se puede inferir que la vida en las organizaciones depende de la manera en que las personas perciben su entorno mediato e inmediato, toman decisiones y adoptan comportamientos. Por lo tanto, la percepción es un proceso activo por medio del cual las personas organizan e interpretan sus impresiones sensoriales para dar un significado al entorno en donde se desenvuelven diariamente.

El proceso de la percepción

Para Chiavenato (2009), el proceso de la percepción se da en la forma siguiente:

Las personas se comportan de acuerdo con su percepción del mundo, que las lleva a creer que pueden lograr algo con su comportamiento. La percepción ocurre por medio de los sentidos.

Recibimos y representamos la información por medio de los órganos sensoriales, que son receptores especializados que nos comunican impresiones ópticas (vista), acústicas (oído), olfativas (olfato), gustativas (gusto) y táctiles (sistema cinestésico). Esos receptores transmiten los estímulos externos al cerebro, el cual, por medio de procesos de generalización, distorsión y selección, filtra esas señales eléctricas y las transforma en una representación interna.

La sensación que proviene de los órganos de los sentidos produce la percepción. En realidad, el cerebro recibe un conjunto de señales eléctricas que son traducidas por nuestro código interno de representaciones, el cual se encarga de dar significado a la realidad que percibimos. El cerebro realiza ese proceso por medio de programas de interpretación. Así, la representación interna que hacemos de la experiencia de un hecho no es exactamente el hecho en sí, sino una reelaboración interna y personalizada. Lo que percibimos no es sólo resultado del órgano sensorial, sino también una combinación de lo que llega a él (vista, oído, olfato, etc.) y la información que envían las creencias previas, que el cerebro utiliza para interpretar la información en el córtex correspondiente (vista, oído, olfato, etc.). Por tanto, tenemos dos formas de representar el mundo. La primera es la representación que hacemos por medio de nuestros cinco sentidos, es decir, lo que vemos, oímos y sentimos del mundo exterior o experiencia externa. La otra forma es lo que representamos internamente, sin necesidad de encontrarnos en el mundo físico, o representación interna. (p. 217).

Factores que influyen en la percepción

Los factores más importantes que han influido en la percepción, según Chiavenato (2009), son los siguientes:

Factores de la situación: Son los elementos del contexto en el cual se perciben los objetos, las personas o las situaciones. Cada caso puede involucrar escenarios diferentes. Una persona que viste traje y corbata

sería percibida como normal en un despacho, como alguien refinado en un bar y totalmente fuera de lugar en una playa. La situación afecta la percepción. El escenario general en que se presentan acontecimientos o situaciones puede llevar a las personas a tener diferentes percepciones.

Factores situados en el blanco: Son los factores que están dentro del blanco observado. Las personas que hacen barullo llaman más la atención que las calladas. Los movimientos, los sonidos, el tamaño y otros atributos de un blanco también influyen en la forma en que es percibido. Los atributos más importantes son: Intensidad: cuanto más fuerte sea el estímulo, mayor será la probabilidad de que sea percibido; Tamaño: cuanto más grande sea el estímulo, mayor será la probabilidad de que sea percibido; Cambio: cuanto más cambiante sea el estímulo, mayor será la probabilidad de que sea percibido; Contraste: cuanto más contrastante sea el estímulo, mayor será la probabilidad de que sea percibido; Repetición: cuanto más repetitivo y frecuente sea el estímulo, mayor será la probabilidad de que sea percibido.

Factores internos: Son los elementos psicológicos del observador que trata de explicar lo que está percibiendo. Las características individuales, como la motivación, las actitudes, los intereses, las experiencias pasadas y las expectativas, influyen en su interpretación. Algunos de los principales factores internos son: Atención. Es un factor muy importante de la percepción porque la concentra en una fracción pequeña de los fenómenos que nos interesan. Durante el estado de vigilia concurren numerosos estímulos sensoriales que buscan captar la atención, pero las personas no reaccionan de la misma manera ante todos. En ciertos momentos algunas seleccionan ciertos estímulos, mientras los demás permanecen en segundo plano; Motivos o aspectos motivacionales. Los motivos influyen en la percepción. Por ejemplo, si la persona tiene hambre, los estímulos asociados a ese motivo se convertirán en el centro de su percepción.

Es muy probable que esta persona preste más atención a los restaurantes de la ciudad. Los motivos hacen que la percepción sea selectiva. El ser humano suele estar dispuesto a captar determinadas cosas y acontecimientos y eso influye en su proceso de percepción. Las personas tienden a concentrarse en aquellos aspectos del mundo que están relacionados con sus intereses y valores. (pp. 217-218).

Cultura organizacional

Chiavenato (2009) estableció que cultura organizacional es “un conjunto de hábitos y creencias establecido por medio de normas, valores, actitudes y expectativas compartidos por todos los miembros de una organización. La cultura refuerza la mentalidad predominante”. (p. 124).

Para Jacques, citado en Chiavenato (2009), cultura organizacional es:

La forma acostumbrada o tradicional de pensar y hacer las cosas. Es compartida por todos los miembros de la organización y los nuevos integrantes deben aprenderla y aceptarla. (p. 124).

De lo manifestado por los autores concluimos que al igual que cada persona tiene una cultura propia que lo caracteriza sustentada en su modo de vivir, de pensar de hablar, de sentir y de hacer las cosas, las organizaciones también se caracterizan por tener su propia cultura. Por lo tanto, el primer paso para conocer a una organización es conocer su cultura y su filosofía. No obstante, no está demás señalar que la cultura, como la cultura organizacional no son entes que puedan ser palpadas, pero sí observadas a través de sus causas, efectos y consecuencias.

Características de la cultura organizacional

Luthans, citado en Chiavenato (2009) ha señalado que entre las características principales de una cultura organizacional sobresalen:

Regularidad de los comportamientos observados. Las interacciones entre los miembros se caracterizan por un lenguaje común, terminología propia y rituales relativos a las conductas y diferencias.

Normas. Pautas de comportamiento, políticas de trabajo, reglamentos y lineamientos sobre la manera de hacer las cosas.

Valores dominantes. Son los principios que defiende la organización y que espera que sus miembros compartan, como calidad de los productos, bajo ausentismo y elevada eficiencia.

Filosofía. Las políticas que reflejan las creencias sobre el trato que deben recibir los empleados o los clientes.

Reglas. Guías establecidas que se refieren al comportamiento dentro de la organización. Los nuevos miembros deben aprenderlas para ser aceptados en el grupo.

Clima organizacional. La sensación que transmite el local, la forma en que interactúan las personas, el trato a los clientes y proveedores, etcétera (p. 126).

1.3 Justificación

La presente investigación es relevante, porque permite aportar en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 de Cañete los fundamentos y la dinámica del clima organizacional, en tanto que ellos son los actores principales como factor humano de este proceso sumamente complejo.

Desde el aspecto teórico: La presente investigación ha procurado, mediante la aplicación de la teoría y los conceptos básicos de clima organizacional, encontrar explicaciones a situaciones internas y externas, como autodeterminación, recompensa, riesgos en el trabajo, presión, apoyo, confianza, etcétera. Asimismo, ha permitido conocer, en forma científica y sistemática, las opiniones de las personas acerca de su entorno laboral y condiciones de trabajo, con el fin de elaborar planes que permitan superar de manera priorizada los factores negativos que se detecten y que afectan el compromiso y la productividad del potencial humano.

Además, constituye un elemento esencial en el desarrollo de las estrategias organizacionales y posibilita una visión futura de la organización debido a que, el desafío del momento es la productividad y se ha descubierto que el clima organizacional puede contribuir eficazmente en esa tarea:

Un clima favorable permitirá un compromiso estable de los trabajadores con su organización y aparte, puede tanto ayudar a la generación de este clima adecuado como contribuir directamente al incremento de la productividad, a través de sugerencias útiles, que pueden surgir en, por ejemplo, los círculos de calidad. (Rodríguez, p. 151).

Desde el aspecto práctico: Este estudio tiene gran importancia ya que el clima organizacional es de vital importancia para las organizaciones, sobre todo para las organizaciones estatales como la UGEL N^o 08 de Cañete, pues establecen y desarrollan acciones pertinentes de gestión de la calidad, a fin de mejorar sus procesos, resultados, clima organizacional y la satisfacción de los usuarios internos y externos. Muchas organizaciones reconocen que uno de sus activos fundamentales es su factor humano y requieren contar con mecanismos de medición periódica, con la finalidad de conocer la percepción que el personal tiene de la situación actual de las relaciones en la organización, así como las expectativas futuras, lo que les permitirá definir programas de intervención y desarrollar un sistema de seguimiento y evaluación.

Desde el aspecto metodológico: Para lograr los objetivos de estudio, en esta investigación se acudió al empleo de técnicas de investigación como el cuestionario y su procesamiento en software para determinar el Clima Organizacional en la Unidad de Gestión Educativo Local N^o 08 Cañete. Los resultados de esta investigación se apoyan en técnicas de investigación válidas en el medio nacional e internacional.

1.4 Problema

Descripción de la realidad problemática

Según Eslava, E. (2009) “los escenarios económicos mundiales actuales, se caracterizan por sus constantes cambios, por su dinamismo, por su competitividad, donde las organizaciones desempeñan un rol significativo, que demanda a la gerencia estar atenta con respecto a cómo debe darse el comportamiento organizacional de la empresa para sobrevivir y seguir en curso. En este escenario resulta un requisito indispensable mantener siempre un adecuado clima organizacional, que conlleve a optimizar la productividad, calidad, identificación y desarrollo pleno de las personas en la organización”. Desde luego que, al ser la globalización, el desarrollo de la economía mundial y la competitividad nuevos fenómenos, son las instituciones quienes tienen que enfrentarse a estos nuevos desafíos, sin olvidar como señalaron Martín, Segredo y Perdomo (2013) que “el mundo empresarial se mueve y evoluciona a velocidades cada vez más rápidas dados los niveles competitivos de otras organizaciones” (p. 293).

Además, si la competitividad es un elemento fundamental en el éxito de una organización, los gestores deberán hacer más esfuerzos para alcanzar profundos niveles de productividad y competencia. Por lo que, para competir y estar entre las mejores organizaciones, deberá buscar la excelencia institucional a través de su capital humano como principal ventaja competitiva y productiva. Desde este punto de vista, la globalización, requerirá de organizaciones adaptadas con gran velocidad a los cambios sociales, económicos y culturales, con empleados creativos, capaces de satisfacer las necesidades específicas de un exigente mercado que opera en un ambiente dinámico y altamente competitivo. En consecuencia, como manifestaron Marín y Paz (2014) “este crecimiento acelerado de las organizaciones, la conducta de las personas ante las nuevas exigencias y los cambios, han llevado a las organizaciones a prepararse para entender el comportamiento individual y grupal del recurso humano, alineándolos en sus procesos de gestión humana hacia las metas de la organización” (p. 16).

Consiguientemente, hoy en día las organizaciones han entendido que la única forma que tiene una organización para ser competitiva es a través de su

capital humano. Por eso, como bien señaló Mendez (2006) principalmente, en la última década el clima organizacional se ha convertido en objeto de estudio por diversos sectores empresariales y organizacionales, quienes hacen denodados esfuerzos por identificarlo a partir de la utilización de técnicas, métodos y análisis que realizan consultores externos y/o internos del área de la gestión humana y/o desarrollo organizacional de cada empresa (p. 27).

En el Perú, el estado de ánimo de los trabajadores es de inseguridad y desmotivación debido primordialmente a la inestabilidad de la situación laboral actual, al desempleo creciente y a la falta de voluntad de la clase política por solucionar los problemas sociales y políticos en los que hoy nos encontramos. Las paralizaciones, las huelgas y los reclamos de las diferentes agremiaciones y sindicatos son las pruebas fehacientes de las inadecuadas relaciones habidas en los últimos años entre gobierno, organizaciones empresariales y trabajadores.

En los gobiernos regionales, los problemas más álgidos están referidos a las relaciones de la alta dirección con los trabajadores y que no son fácilmente accesibles. Las estrategias están delineadas por los partidos políticos, como bien señalaba Laclau (2006, p. 86) los criterios que priman son populistas, caracterizadas por la demagogia y la irresponsabilidad. En las Unidades de Gestión Educativa Locales, la Dirección de Personal sólo debe cumplir los requerimientos impuestos por los partidos políticos. Por ello, como refería Añez y López (2001) “los funcionarios que ingresan bajo estas estrategias, asimilan y reproducen que las influencias partidistas resultan beneficiosas para satisfacer necesidades personales” (p. 15). Esta acción caracteriza el comportamiento organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 de Cañete, actitud que de ninguna manera puede producir innovaciones en la nueva gestión pública.

En tal virtud, es indispensable dar lugar al factor más importante en la producción, el factor humano. Por eso, es preciso que en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete evalúen constantemente el clima organizacional para lograr que el personal se sienta identificado y motivado con su lugar de trabajo, de esta manera se pueda alcanzar una alta productividad y satisfacción personal.

De perdurar el problema, se incrementará la insatisfacción personal de los trabajadores, empeorará su desempeño laboral, surgirán los conflictos entre organización y trabajadores, generándose así una deficiente calidad en el servicio, por ello se formulan los siguientes problemas.

1.4.1 Problema general

¿Cuál es la percepción del clima organizacional por parte de los servidores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la percepción de la dimensión autonomía por parte de los servidores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete?

Problema específico 2

¿Cuál es percepción de la dimensión cohesión por parte de los servidores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete?

Problema específico 3

¿Cuál es percepción de la dimensión confianza por parte de los servidores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete?

Problema específico 4

¿Cuál es percepción de la dimensión presión por parte de los servidores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete?

Problema específico 5

¿Cuál es percepción de la dimensión apoyo por parte de los servidores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete?

Problema específico 6

¿Cuál es percepción de la dimensión reconocimiento por parte de los servidores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete?

Problema específico 7

¿Cuál es percepción de la dimensión equidad por parte de los servidores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete?

Problema específico 8

¿Cuál es percepción de la dimensión innovación por parte de los servidores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete?

1.5 Hipótesis

Siguiendo a Muñoz (2011), una hipótesis “es un enunciado que se establece provisionalmente como base de una investigación que puede confirmar o negar la validez de aquella”. (p. 80). De hecho, una proposición es un enunciado sobre el que hay que emitir un juicio de valor, el cual puede ser verdadero o falso.

En la presente investigación, no se formuló hipótesis por ser una investigación cuyo alcance es descriptivo simple.

1.6 Objetivos**1.6.1 Objetivo general**

Describir la percepción del clima organizacional por parte de los servidores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete.

1.6.2 Objetivos específicos**Objetivo específico 1**

Describir la percepción de la dimensión autonomía por parte de los servidores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete.

Objetivo específico 2

Describir la percepción de la dimensión cohesión por parte de los servidores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete.

Objetivo específico 3

Describir la percepción de la dimensión confianza por parte de los servidores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete.

Objetivo específico 4

Describir la percepción de la dimensión presión por parte de los servidores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete.

Objetivo específico 5

Describir la percepción de la dimensión apoyo por parte de los servidores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete.

Objetivo específico 6

Describir la percepción de la dimensión reconocimiento por parte de los servidores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete.

Objetivo específico 7

Describir la percepción de la dimensión equidad por parte de los servidores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete.

Objetivo específico 8

Describir la percepción de la dimensión innovación por parte de los servidores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete.

II. Marco Metodológico

2.1 Variable

Una variable es un aspecto o característica de un fenómeno que se desea estudiar, y que puede tomar dos o más grados, estados o valores. Siendo redundantes, es una propiedad del fenómeno en estudio, que puede variar. (Gómez, 2006, p.19).

En la presente investigación, la variable de estudio fue: Clima Organizacional.

De acuerdo con Chiavenato (2000), el clima organizacional son “las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados” (p.21).

En esta investigación, la variable Clima Organizacional corresponde al tipo cualitativo, toda vez que no puede ser medida en términos de cantidad, sino que solo está referida a las propiedades del objeto materia de estudio.

Asimismo, tiene un enfoque cuantitativo, el cual ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente; otorga el control sobre los fenómenos, así como un punto de vista de conteo y las magnitudes de estos. Igualmente, brinda una gran posibilidad de réplica y un enfoque sobre puntos específicos de tales fenómenos, además facilita la comparación entre estudios similares. (Hernández *et al*, 2010, p. 16).

2.2 Operacionalización de la variable

Variable: Clima Organizacional

Tabla 2.

Operacionalización de la variable clima organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala y Valores	Nivel Rango
Clima organizacional	Es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional percibida o experimentada por los miembros de la organización, que influye en su comportamiento . (Chiavenato, 2000, p.120).	Es la percepción que tiene el personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08, Cañete, sobre el clima organizacional	Responsabilidad	Escala: Likert Valores: Totalmente en desacuerdo (1) En Desacuerdo o (2) No estoy seguro (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)	BAREMO
			Toma de decisiones		
			Atmósfera amigable		
			Confianza		
			Ayuda mutua		
			Libertad para comunicarse		
			Confidencia		
			Desempeño y funciones		
			Finalización de tareas		
			Reglamento equitativos y claros		
Respaldo					
Tolerancia					
Recompensa					
Promoción					
Animo de asumir riesgos					
Creatividad					

2.3 Metodología

2.3.1 Tipo de estudio

Según su finalidad, es una investigación básica, porque se orientó al desarrollo de la ciencia en busca de leyes y principios generales que permitiera organizar una teoría científica. (Sánchez y Reyes, 2008, p. 23).

Según su carácter, es una investigación descriptiva simple, pues se buscó especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. (Hernández *et al.*, 2010, p.85).

Según su naturaleza, es una investigación de enfoque cuantitativo, porque los planteamientos investigados son específicos y delimitados desde el inicio del estudio, siguiendo un patrón predecible y estructurado. (Hernández *et al.*, 2010, p. 20).

2.3.2 Diseño

Es una investigación de diseño no experimental porque es un estudio que se realizó sin la manipulación deliberada de la variable, solo se observó el fenómeno en su ambiente natural para después analizarlo. (Hernández *et al.*, 2010, p. 149).

Por su dimensión temporal es de tipo transversal o transeccional pues describe la variable y analiza su incidencia e interrelación en un momento dado. (Hernández *et al.*, 2010, p. 151).

El esquema del diseño no experimental seguido fue:

$$\mathbf{M \rightarrow O}$$

Donde:

M: Muestra de servidores administrativos de la UGEL N° 08 – Cañete.

O: Observación de la variable clima organizacional.

2.4 Población, muestra y muestreo

Población

La población es el conjunto de todos los individuos, objetos u observaciones que poseen alguna característica observable en común. (Barreto, 2008, p.22).

En el presente estudio, la población estuvo conformada por el personal, profesional, técnico y apoyo, titular y contratado, que laboran en el área administrativa y pedagógica de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08. Se consideró un universo de 80 servidores administrativos.

Tabla 3.

Población de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete, 2015

N° de servidores administrativos de la UGEL N° 08-C		
Masculino	Femenino	Total
42	38	80

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal UGEL N° 08 Cañete, 2015.

Muestra

La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán los datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, este deberá ser representativo de dicha población. (Hernández *et al.*, 2010, p. 173).

En la presente investigación el tamaño de la muestra, constituido por un subgrupo de servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete, se calculó empleando la siguiente fórmula:

$$N = \frac{(1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5) \cdot (80)}{(80 - 1)(0,05)^2 + (0,5) \cdot (0,5) \cdot (1,96)^2}$$

$$N = \frac{Z^2 \cdot q \cdot p \cdot n}{(n - 1) \cdot E^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

N: Es el tamaño de la muestra.

Z: Es el nivel de confianza (1,96)

P: Es la probabilidad de acierto (50%)

Q: Es la probabilidad de rechazo (50%)

n: Es el tamaño de la población.

E: Es el error de estimación (5%).

Al aplicar la fórmula tendremos:

$$N = 66,35$$

En consecuencia, la muestra fue de 66 servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete.

Tabla 4.

Distribución de la muestra al aplicar instrumento

Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete			
Sexo	Población	$f = \frac{N^{\circ} \text{ muestra}}{N^{\circ} \text{ población}}$	Muestra
Masculino	42	0,825	35
Femenino	38	0,825	31
TOTAL	80		66

Muestreo

El muestreo fue probabilístico: aleatorio simple.

De acuerdo con Alvarado y Agurto (2009), un muestreo es probabilístico aleatorio simple cuando cada elemento de la población tiene una probabilidad conocida de ser seleccionada en la muestra. (p. 386).

Unidad de muestreo

La unidad primaria de muestreo fue el servidor administrativo que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08-Cañete, 2015.

2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

De acuerdo con Córdova (2012), la técnica es un conjunto de procedimientos organizados para recolectar datos correctos que conllevan a medir una variable o simplemente a conocer una variable. (p. 48).

En esta investigación se usó la técnica de la encuesta, y que según Córdova (2012), es un proceso de interrogatorio a una o más personas dirigido por un encuestador, en base a objetivos previstos. (p. 51).

Instrumento

El instrumento elegido para la recolección de los datos fue el cuestionario. Según Brunet, citado en Segredo (2013) “el cuestionario es el instrumento de medida privilegiado para la medición del clima organizacional” (p. 389).

Por su parte, Córdova (2012), señaló que el cuestionario es un instrumento de acopio de datos y sirve para conocer una o más variables a través de un conjunto de interrogantes formuladas por escrito, en base a indicadores. (p. 53). Por lo tanto, “es el documento básico que recoge las preguntas que van a ser realizadas en la investigación”. (Iglesias, 1995, p. 64).

En nuestro caso se aplicó una adaptación del Cuestionario de Chiang *et al.*, utilizando la escala de Likert, tal como se muestra en la tabla 5.

Tabla 5.

Alternativas de tipo politómica según Likert

Alternativas	Valor numérico
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
No estoy seguro	3
De acuerdo	4
Muy de acuerdo	5

Ficha Técnica:

Autor: Chiang, Salazar y Núñez

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir clima organizacional

Dimensiones que evalúa: Autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación.

Adaptación: Luis Miguel Belleza Castellares

Nombre: Cuestionario para medir clima organizacional.

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Recolección de datos relacionados al clima organizacional.

Tiempo de administración: 20 minutos.

Aplicación: Individual

Descripción: El instrumento está conformado por 50 ítems, distribuido en 8 dimensiones: Autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación.

Población: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08.

Normas de aplicación: El encuestado marcará una alternativa por ítem de acuerdo a su percepción.

Escala: Tipo Likert.

Niveles: Malo, regular y bueno.

Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

Siguiendo a Hernández *et al.* (2010), la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir. (p.201).

El instrumento que mide el clima organizacional fue sometido a juicio de expertos y obtuvo valoraciones favorables respecto a la pertinencia, relevancia y claridad, tal y como se muestra en la tabla 6:

Tabla 6.

Validez del instrumento que mide el clima organizacional

Expertos	pertinencia	relevancia	claridad
Dra. Farfán De La Cruz, Estrella (Educación)	Si	si	Si
Dr. Núñez Lira, Luis (Metodólogo)	Si	si	Si
Dr. Hugo L. Agüero Alva (Metodólogo)	Si	si	Si

Confiabilidad

Siguiendo a Córdova (2012) la confiabilidad es la capacidad que tiene un instrumento para hacer mediciones reales de una variable en diferentes momentos relativamente cercanos. (p. 103).

Para García (2002), la confiabilidad mide el grado en que la aplicación repetida de la prueba, a un mismo objeto o sujeto, produzcan iguales resultados. (p. 92).

En el presente caso, el instrumento se sometió a prueba previa, para ello se usó el paquete estadístico SPSS versión 21, y el estadístico alfa de Cronbach.

Prueba piloto

Para determinar la confiabilidad del instrumento, se realizó una prueba piloto. Se aplicó el cuestionario para medir el Clima organizacional, en una muestra de 30 personas cuyas características eran similares a la población del presente estudio.

Sometido los resultados a un proceso de análisis estadístico con el Alfa de Cronbach, se determinó la confiabilidad del instrumento como se indica en la tabla 7.

Tabla 7.

Estadístico de fiabilidad

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº ítems
<i>Cuestionario para medir Clima Organizacional</i>	0,820	50

Interpretación:

Considerando la siguiente tabla de categorías:

Tabla 8.

Tabla de categorías

Escala	Categoría
$r = 1$	Confiabilidad perfecta
$0,90 \leq r \leq 0,99$	Confiabilidad muy alta
$0,70 \leq r \leq 0,89$	Confiabilidad alta
$0,60 \leq r \leq 0,69$	Confiabilidad aceptable
$0,40 \leq r \leq 0,59$	Confiabilidad moderada
$0,30 \leq r \leq 0,39$	Confiabilidad baja
$0,10 \leq r \leq 0,29$	Confiabilidad muy baja
$0,01 \leq r \leq 0,09$	Confiabilidad despreciable
$r = 0$	Confiabilidad nula

Fuente: Baldeón (2012), p.104.

El coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido para el cuestionario sobre clima organizacional es 0,820; lo cual indicó que el nivel de confiabilidad del instrumento es alto.

Procedimientos de recolección de datos

A efectos de recolectar los datos necesarios para llevar a cabo la investigación se procedió en primer lugar a presentar una solicitud a la Directora de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08, requiriendo la autorización para la aplicación de las encuestas a los trabajadores de dicha institución.

Luego de la aprobación de la solicitud presentada, se procedió a entregar de manera aleatoria, 66 cuestionarios de la variable de estudio a la misma cantidad de servidores administrativos de la UGEL N° 08, a los cuales se les indicó que los cuestionarios eran anónimos, con el fin de evitar en lo posible sesgos en las respuestas y alentando de ese modo a que los participantes plasmen realmente sus percepciones en los cuestionarios, tardando aproximadamente 20 minutos en responderlos. Asimismo, se establecieron tres (03) niveles para describir las

dimensiones: Malo, regular y bueno con intervalos para cada uno de los niveles respectivos, como se muestra en la tabla 9:

Tabla 9.

Baremo para medición del clima organizacional

Nº	Intervalo	Niveles
1	[122 - 145]	malo
2	[146 - 172]	regular
3	[173 - 199]	bueno

2.6 Métodos de análisis e interpretación de datos

Luego de la recolección de datos, para fines de la presente investigación se procesaron los datos mediante el paquete estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS V.21 para Windows), y se usaron tablas y figuras para presentar la distribución de los datos.

2.7 Aspectos éticos

Para el desarrollo de la presente investigación se contó con la aprobación de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete (UGEL N° 08-C). Asimismo, los servidores administrativos de dicha institución accedieron voluntariamente a participar con el desarrollo del cuestionario, el cual fue anónimo a fin de resguardar la debida confidencialidad.

III. Resultados

3.1 Presentación de resultados descriptivos

3.1.1 Descripción de los resultados de la variable clima organizacional

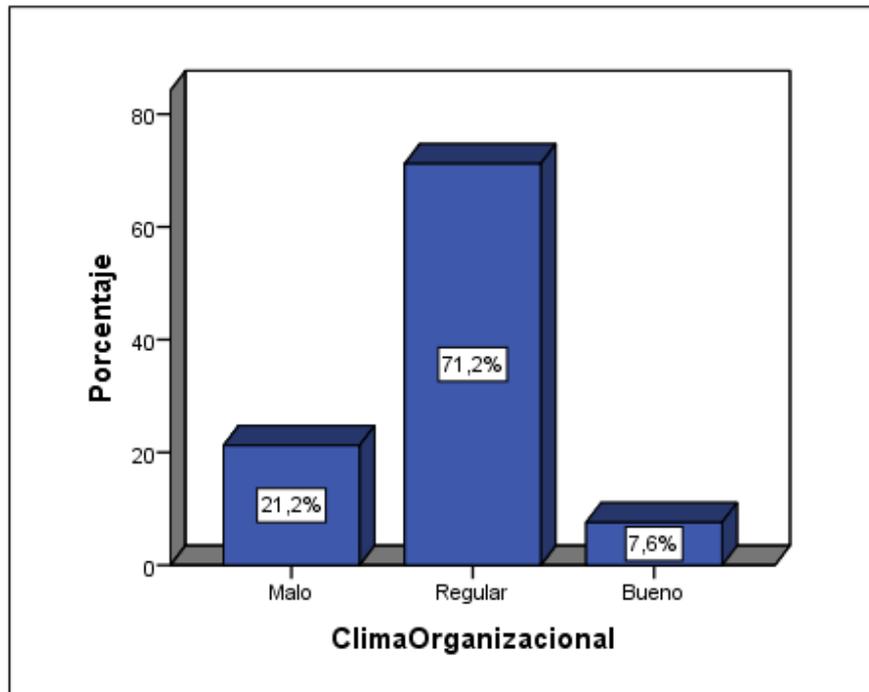


Figura 1. *Distribución porcentual del clima organizaconal*

De la Figura 1, se observa que respecto a la percepción del clima organizacional, el 71,2% de los encuestados indican que es regular, el 21,2% manifiestan que es malo y el 7,6 % aseguran que es bueno.

3.1.2 Descripción de los resultados de las dimensiones del clima organizacional

Dimensión autonomía

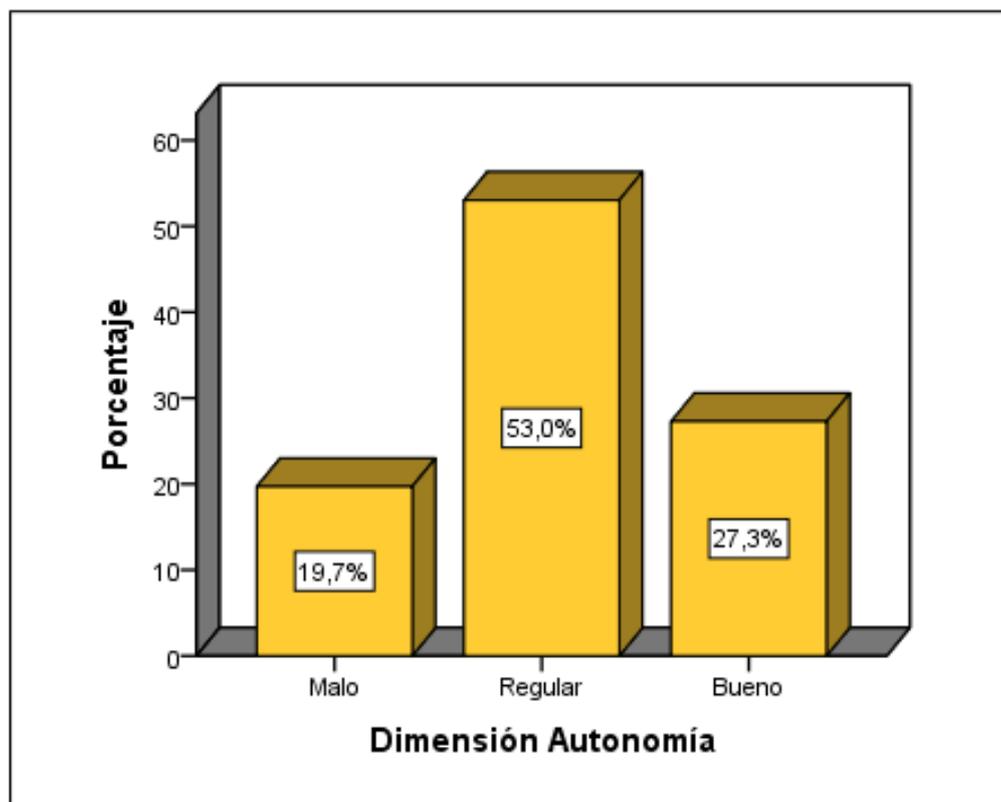


Figura 2. Distribución porcentual del Clima organizacional según dimensión Autonomía.

De la Figura 2, se observa que, respecto a la percepción de la dimensión autonomía, el 53% de los preguntados dicen que es regular, el 27,3% refieren que es bueno y el 19,7% sostienen que es malo.

Dimensión cohesión

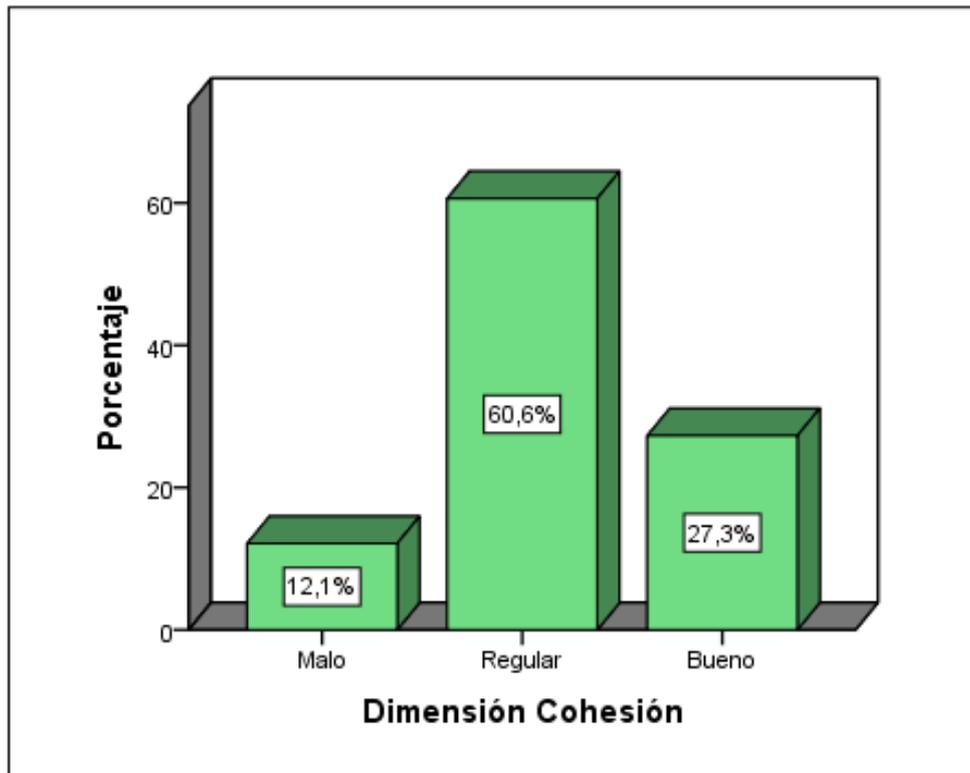


Figura 3. Distribución porcentual del clima organizacional según dimensión cohesión.

De la Figura 3, se observa que, respecto a la percepción de la dimensión cohesión, el 60,6% de los encuestados expresan que es regular, el 27,3% afirman que es bueno y el 12,1% señalan que es malo.

Dimensión confianza

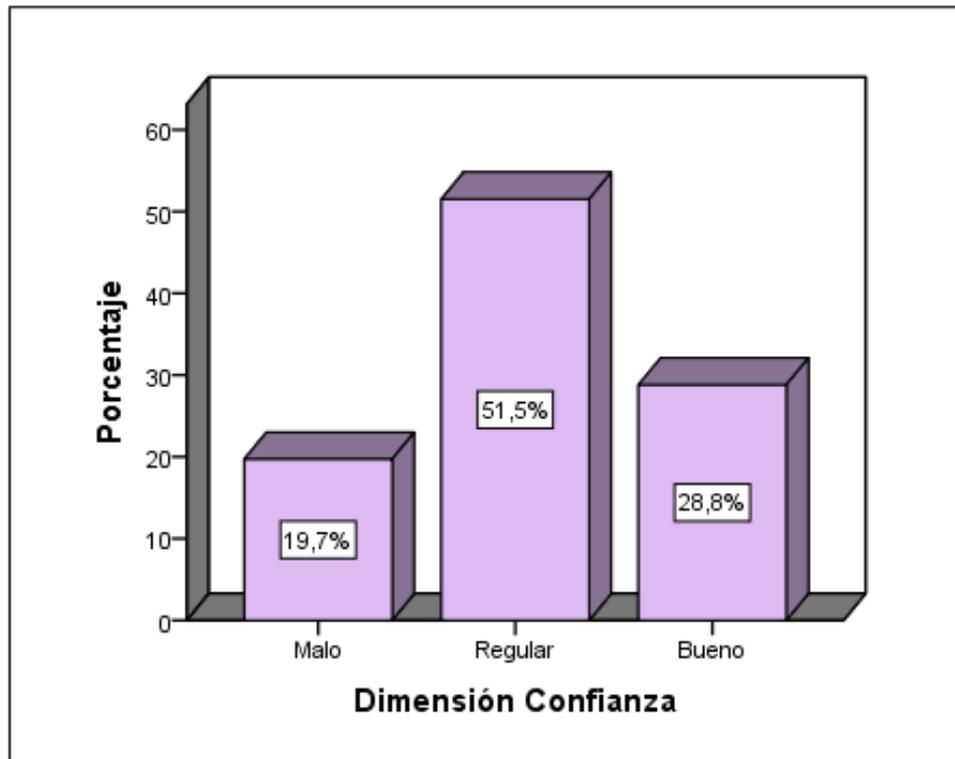


Figura 4. Distribución porcentual del clima organizacional según dimensión confianza

De la Figura 4, se observa que, respecto a la percepción de la dimensión confianza, el 51,5% de los entrevistados aseguran que es regular, el 28,8% afirman que es bueno y el 19,7% refieren que es malo.

Dimensión presión

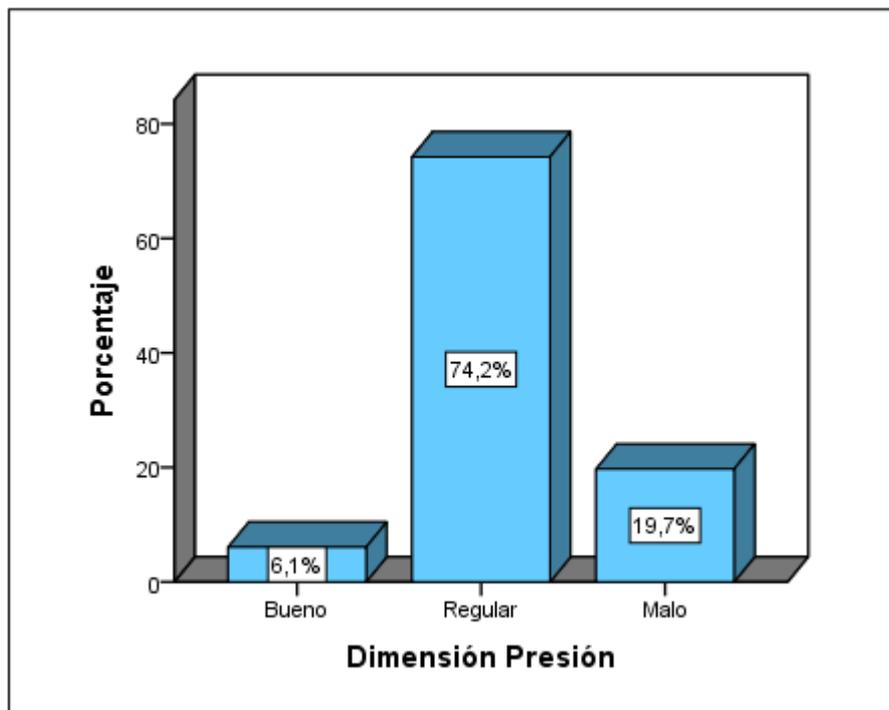


Figura 5. Distribución porcentual del clima organizacional según dimensión presión.

De la Figura 5, se observa que, respecto a la percepción de la dimensión presión, el 74,2% de los encuestados aseguran que es regular, el 19,7% expresan que es bueno y el 6,1% manifiestan que es malo.

Dimensión apoyo

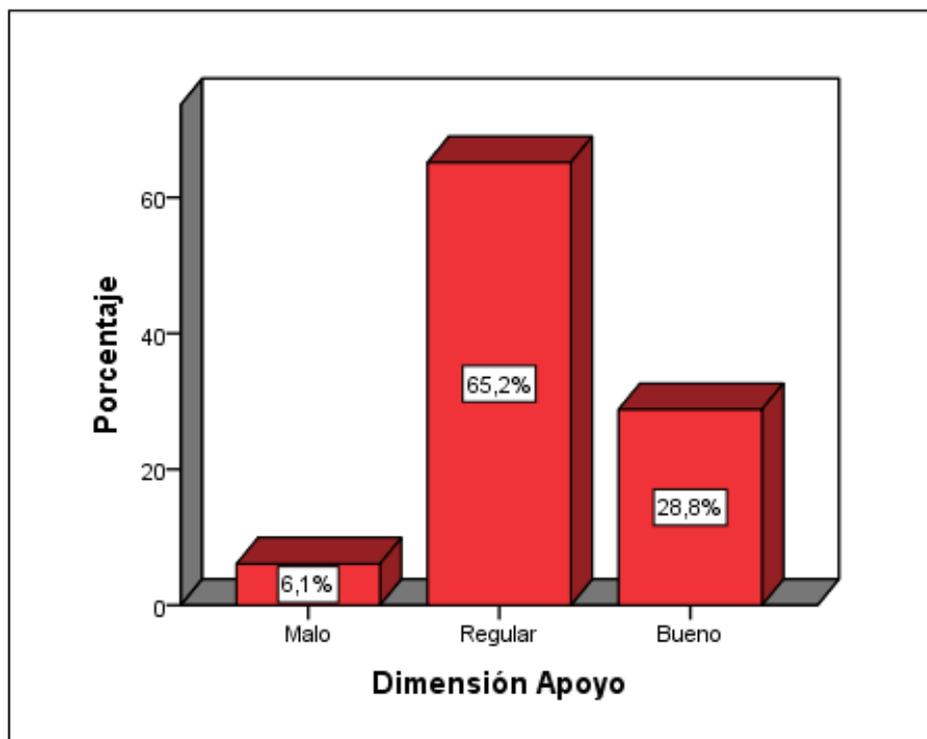


Figura 6. Distribución porcentual del clima organizacional según dimensión apoyo.

De la Figura 6, se observa que, respecto a la percepción de la dimensión apoyo, el 65,2% de los entrevistados dicen que es regular, el 28,8% indican que es bueno y el 6,1% mencionan que es malo.

Dimensión reconocimiento

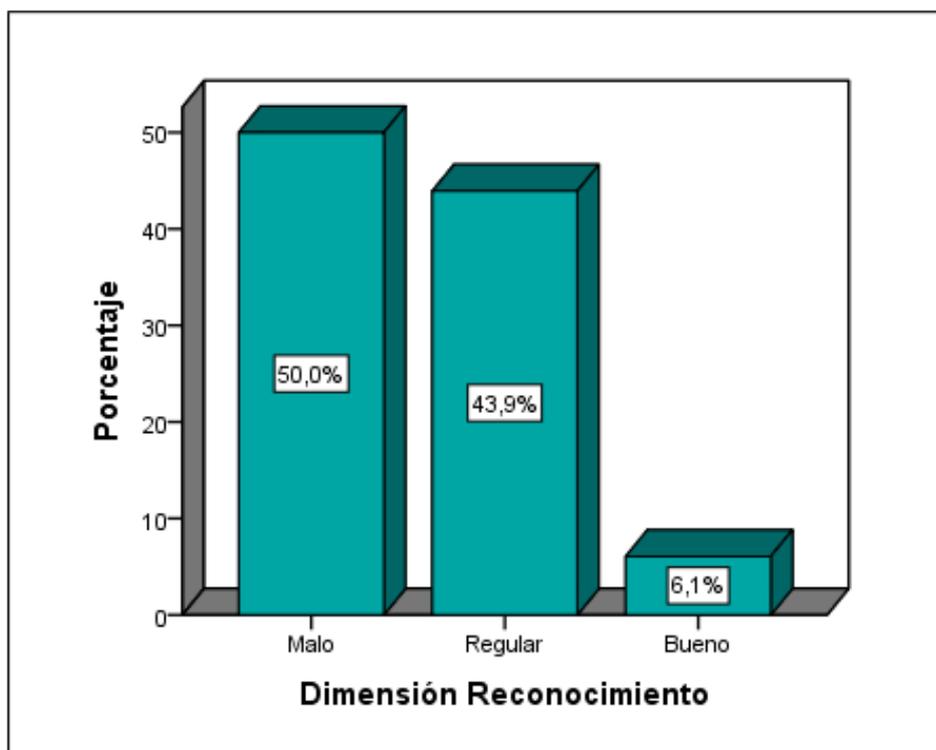


Figura 7. Distribución porcentual del clima organizacional según dimensión reconocimiento.

De la Figura 7, se observa que, respecto a la percepción de la dimensión reconocimiento, el 50% de los preguntados afirman que es malo, el 43,9% aseguran que es regular y el 6,1% indican que es bueno.

Dimensión equidad

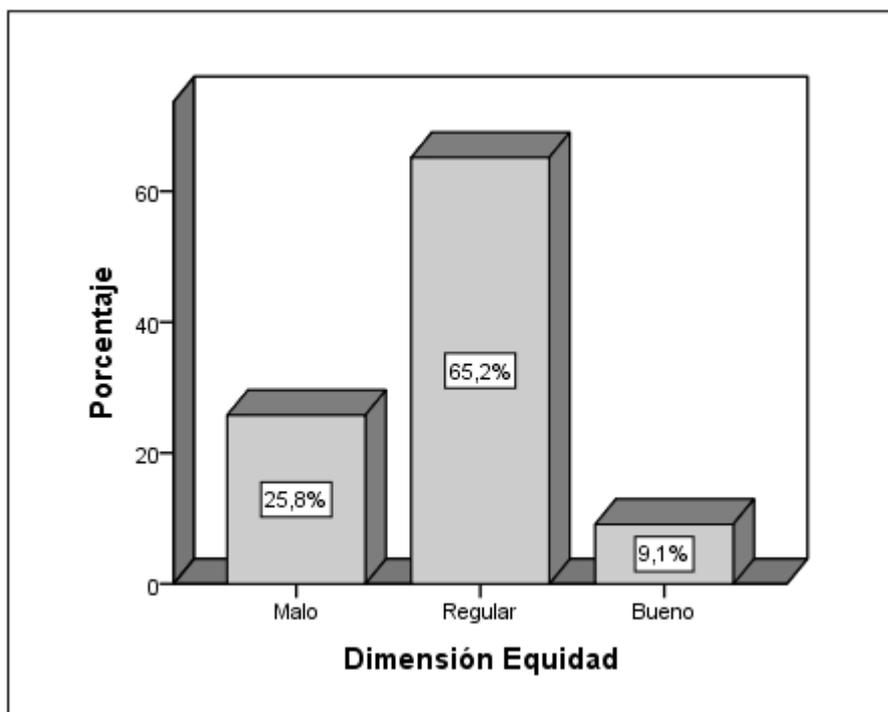


Figura 8. Distribución porcentual del clima organizacional según dimensión equidad.

De la Figura 8, se observa que, respecto a la percepción de la dimensión equidad, el 65,2% de los interpelados expresan que es regular, el 25,8% opinan que es regular y el 9,1% reconocen que es bueno.

Dimensión innovación

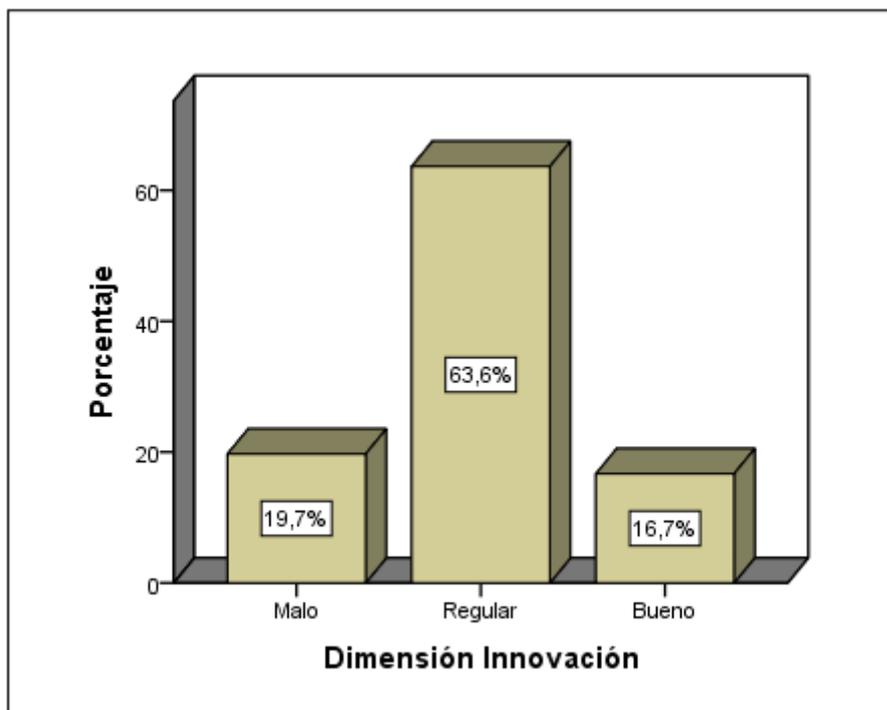


Figura 9. Distribución porcentual del clima organizacional según dimensión innovación.

De la Figura 9, se observa que, respecto a la percepción de la dimensión innovación, el 63,6% de encuestados declaran que es regular, el 19,7% indican que es bueno, el 16,7% mencionan que es malo.

IV. Discusión

De acuerdo a los resultados encontrados en la presente investigación y comparándolos con los resultados obtenidos en otras investigaciones señalamos que:

Los resultados generales obtenidos en la investigación son útiles, pues evidencian que, el nivel de clima organizacional que predomina en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 según la percepción de sus trabajadores es el *nivel bueno*, que alcanza el 53%, seguido del *nivel regular* con 40,9%, mientras que el *nivel malo* logra el 6,1%. Con relación a los resultados por dimensiones se observa que con relación a la percepción sobre la dimensión autonomía del primer objetivo específico, el 53% de los servidores administrativos indican que es regular, seguido de malo (21,2%) y bueno (7,6%). Igualmente, sobre la dimensión cohesión del segundo objetivo específico, el 60,6% de los servidores administrativos perciben que es regular, el 27,3% que es bueno y el 12,1% que es malo. De la misma manera en la dimensión confianza del tercer objetivo específico, el 51,5% de los servidores administrativos perciben que es regular, el 28,8% que es bueno y el 19,7% que es malo. En lo que respecta a la percepción sobre la dimensión presión del cuarto objetivo específico, el 74,2% de los servidores administrativos indican que es regular, el 19,9 refiere que es malo y bueno el 6,1%. Asimismo, sobre la dimensión apoyo del quinto objetivo específico, el 65,2% de los servidores administrativos perciben que es regular, el 28,8% que es bueno y el 6,1% que es malo. También sobre la dimensión reconocimiento del sexto objetivo específico, el 50% de los servidores administrativos perciben que es malo, el 43,9% que considera que es bueno y el 6,1% que es malo. Finalmente, los resultados de la investigación indican que, respecto a la percepción sobre la dimensión equidad del séptimo objetivo específico, el 65,2% de los servidores administrativos indican que es regular, el 25,8 refiere que es malo y bueno el 9,1%.

El estudio se relaciona con la investigación descriptiva de Tapias (2014) denominada *Diagnóstico del Clima Organizacional en el Área Administrativa de la Universidad Tecnológica de Chocó*, con la cual se encuentra como principal coincidencia que también se consideraron para el estudio a la variable clima organizacional y las ocho dimensiones propuestas por Chang et al (2008): autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e

innovación, con la diferencia que el estudio se realizó en el ámbito educativo universitario a una población de 120 empleados de la organización objeto de estudio. Como resultado de su investigación obtuvieron las siguientes puntuaciones para las dimensiones: autonomía 72%, cohesión 57%, apoyo 51%, confianza 47%, innovación 42%, presión 34% reconocimiento 33% y equidad 27%. Y concluyeron que el clima organizacional en la Universidad Tecnológica del Chocó, era mejorable. En nuestra investigación también se ha hecho un estudio sobre cada una de las dimensiones para el clima organizacional. los resultados por dimensiones son: autonomía 54,5%, cohesión 54,5%, confianza 48,5%, presión 63,8%, apoyo 53%, reconocimiento 50%, equidad 53% e innovación 53%.

Por otro lado, el estudio también se relaciona con la investigación descriptiva de Villamil, Sánchez, Paredes y Pineda (2012) titulada *Influencia del Clima Organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma (Honduras)*, la cual se efectuó utilizando una muestra conformada por 154 empleados.

La coincidencia con este estudio recae en la recolección de datos, pues trabajaron con una encuesta y un instrumento en forma de cuestionario con una total de 65 ítems. Tomaron como base las ocho dimensiones de Chang et al (2008) para la variable clima organizacional (autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación). Concluyeron que en relación a la autonomía que tienen los empleados de la Municipalidad de Choloma, ésta fue calificada de manera positiva con un porcentaje de 54%, al igual que la dimensión confianza con un porcentaje favorable de 64%, el apoyo que se da entre los empleados con un 52%, y por ultimo innovación con un porcentaje favorable de 61%. La dimensión presión fue calificada de manera desfavorable con un porcentaje de 58%, de igual manera la cohesión fue calificada negativamente con un porcentaje de 54%, la dimensión reconocimiento fue calificada con un 55% de insatisfacción. En relación a la equidad laboral, la mitad de los empleados manifiestan sentirse satisfechas y el otro 50% lo califican negativamente. En esta investigación sólo la dimensión confianza (48,5) es considerado como bueno; las otras dimensiones: autonomía (54,5%), cohesión (54,5%), presión (63,6%),

apoyo (53%), reconocimiento (50%), equidad (53%) e innovación (53%) son evaluadas como regulares.

Asimismo, los hallazgos de la investigación tienen cierta similitud con el trabajo de investigación descriptiva simple de Azuero (2014) denominada *Clima organizacional de los trabajadores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Carabaylo - Lima, 2013*, con la cual se encuentra como fundamental concordancia que el objetivo de su investigación fue determinar la percepción de los trabajadores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Carabaylo con respecto al clima organizacional., con la diferencia que utilizó otras dimensiones para la variable de clima organizacional (estructura, liderazgo, motivación, satisfacción, participación), en una muestra de 70 trabajadores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Carabaylo, Lima. Concluye que los trabajadores del área de gestión tienen una moderada percepción sobre el clima organizacional.

Así también, el estudio tiene alguna similitud con la investigación descriptiva simple de Aguado (2012) titulada *Clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes*, con la cual encontramos concordancia en cierta medida con el objetivo: describir los niveles de clima organizacional según la perspectiva de los docentes de una institución educativa de ventanilla, donde trabajó con una muestra conformada por 57 docentes de educación primaria y educación secundaria. La diferencia sustancial estuvo en las dimensiones de la variable de estudio (estructura, recompensa, relaciones e identidad) que no coinciden con las dimensiones de esta investigación (autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación). Concluye que en los casos de las dimensiones estructura, recompensa e identidad los niveles son aceptable y en la dimensión relaciones son regulares con respecto al clima organizacional. Igualmente, encontramos cierta semejanza con el trabajo de investigación de Crespín (2012) titulada *Clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la Región Callao*, y cuyo objetivo fue medir el nivel de percepción del clima organizacional que tienen los docentes de una institución educativa pública de la Región Callao. Sin embargo, al igual que el trabajo de Aguado (2012) la diferencia radicó en las dimensiones

(estructura, recompensa, relaciones e identidad) que utilizó para su investigación y que, desde luego, no coinciden con las dimensiones utilizadas en esta investigación.

Por otro lado, la investigación difiere con el trabajo realizado por Bulla (2014) titulado *Actitud del funcionario frente al clima organizacional en la contraloría general del departamento del Tolima*, quien tuvo como objetivo de estudio analizar la actitud del funcionario frente al clima organizacional en la contraloría general del Departamento del Tolima. Concluye que los funcionarios tienden a la favorabilidad en el trabajo en equipo y la motivación. Se debe potenciar los hallazgos positivos y las dimensiones: liderazgo, que pueden ejercer los funcionarios en un momento determinado y las relaciones interpersonales entre compañeros, lo que difiere con los resultados de la presente investigación. Asimismo, este estudio difiere de la investigación realizada por Cerdán (2015) titulada *Clima organizacional en el desempeño docente de las instituciones educativas de la UGEL 04-2014*, quien indica que el objetivo de su investigación fue explicar la relación entre clima organizacional y el desempeño docente; concluye que el clima organizacional influyó en el 68% sobre el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04.

V. Conclusiones

- Primera:** Los resultados obtenidos de la investigación indican que respecto a la percepción sobre el clima organizacional, el 71,2% de los servidores administrativos indican que es regular, seguido de malo (21,2%) y bueno (7,6%). Por tanto, es significativa la percepción de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete 2015.
- Segunda:** Los resultados de la investigación indican que, respecto a la percepción sobre la dimensión autonomía del primer objetivo específico, el 53% de los servidores administrativos indican que es regular, seguido de malo (21,2%) y bueno (7,6%). Por tanto, es significativa la percepción de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete 2015.
- Tercera:** De los resultados obtenidos se llegó a determinar que, respecto a la dimensión cohesión del segundo objetivo específico, el 60,6% de los servidores administrativos perciben que es regular, el 27,3% que es bueno y el 12,1% que es malo. Por tanto, es significativa la percepción de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete 2015.
- Cuarta:** En la investigación, los resultados indican que, respecto a la dimensión confianza del tercer objetivo específico, el 51,5% de los servidores administrativos perciben que es regular, el 28,8% que es bueno y el 19,7% que es malo. Por tanto, es significativa la percepción de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete 2015.
- Quinta:** Los resultados de la investigación indican que, respecto a la percepción sobre la dimensión presión del cuarto objetivo específico, el 74,2% de los servidores administrativos indican que es regular, el 19,9 refiere que es malo y bueno el 6,1%. Por tanto, es significativa la percepción de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete 2015.

- Sexto** De los resultados obtenidos se llegó a determinar que, respecto a la dimensión apoyo del quinto objetivo específico, el 65,2% de los servidores administrativos perciben que es regular, el 28,8% que es bueno y el 6,1% que es malo. Por tanto, es significativa la percepción de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete 2015.
- Séptimo** En la investigación, los resultados indican que, respecto a la dimensión reconocimiento del sexto objetivo específico, el 50% de los servidores administrativos perciben que es malo, el 43,9% que considera que es bueno y el 6,1% que es malo. Por tanto, es significativa la percepción de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete 2015.
- Octavo** Los resultados de la investigación indican que, respecto a la percepción sobre la dimensión equidad del séptimo objetivo específico, el 65,2% de los servidores administrativos indican que es regular, el 25,8 refiere que es malo y bueno el 9,1%. Por tanto, es significativa la percepción de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete 2015.
- Noveno** En la investigación, los resultados indican que, respecto a la dimensión innovación del octavo objetivo específico, el 63,6% de los servidores administrativos perciben que es regular, el 19,7% indica que es malo y el 16,7% piensa que es bueno. Por tanto, es significativa la percepción de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete 2015.

VI. Recomendaciones

- Primera:** Considerando que ha quedado evidenciado que el 71,2% de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete 2015 perciben el clima organizacional como regular, sería recomendable implementar mecanismos de estimulación y reconocimiento por las labores que vienen desarrollando en bien de la institución y de los usuarios, como cursos o talleres sobre clima organizacional, teniendo en cuenta que la primera y mejor estrategia es la satisfacción del cliente interno de una organización.
- Segunda:** En vista que ha quedado evidenciado que el 53% de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete 2015 perciben la dimensión autonomía como regular, sería recomendable permitirles mayor independencia laboral, animarlos a tomar iniciativas propias en bien de la institución y de los usuarios y fomentar e incentivar su creatividad.
- Tercera:** Teniendo en cuenta que el 60,6% de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete 2015 perciben la dimensión Cohesión como Regular, se recomienda mejorar las relaciones personales entre compañeros de trabajo a través de espacios de diálogos donde la comunicación genere confianza.
- Cuarta:** Considerando que el 51,5% de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete 2015 perciben la dimensión confianza como regular, se recomienda contar con espacios donde los trabajadores puedan exponer de manera clara, precisa y abierta sus ideas y opiniones; que se les permita dar conocer sus expectativas con la confianza suficiente, garantizándoles que esa comunicación no será violada o usada en su contra.
- Quinta:** Teniendo en cuenta que ha quedado evidenciado que el 74,2% de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete 2015 perciben la dimensión presión como regular, se recomienda crear espacios liberadores de estrés, donde se integre el trabajo con momentos de ocio productivo, a fin de que el servidor pueda desempeñarse eficientemente y pueda cumplir cabalmente con el trabajo encomendado.

- Sexta** En vista que ha quedado evidenciado que el 65,2% de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete 2015 perciben la dimensión apoyo como regular, se recomienda respaldar, estimular a los servidores administrativos en el cumplimiento de sus funciones. Se debe ser más tolerante buscando que los servidores aprendan de sus errores y no tomar represalias que puedan entorpecer las relaciones entre los miembros de la entidad.
- Séptimo** Considerando que los resultados de la investigación han demostrado que el 50% de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete 2015 perciben la dimensión reconocimiento como malo, se recomienda motivarlos más para que mejoren el desempeño en sus labores que vienen realizando, a través de compensaciones remunerativas y no remunerativas como los estímulos educativos de perfeccionamiento, media beca de estudio y ascensos por su contribución con la institución.
- Octavo** Teniendo en cuenta que el 65,2% de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete 2015 perciben la dimensión equidad como regular, se recomienda implementar un sistema de evaluación para medir de manera eficiente los resultados de cada trabajador, principalmente los logros académicos; La permanencia y ascensos en los diversos cargos deben brindarse con transparencia en los procesos, respetando los reglamentos institucionales.
- Noveno** Observando que los resultados de la investigación han demostrado que el 63,6% de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete 2015 perciben la dimensión innovación como regular, se recomienda motivar al personal administrativo para que asuman mayores riesgos en las distintas áreas de trabajo, permitiéndoles demostrar su creatividad y sus convicciones en la solución de tareas encomendadas; que busquen nuevas alternativas de solución frente a un determinado problema.

VII. Referencias bibliográficas

- Aguado, J. (2012). *Clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla según perspectiva de los docentes. (Tesis de maestría)*. Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Alvarado, L., & Agurto, H. (2009). *Estadística para administración y economía con aplicaciones en excel (2º ed.)*. Perú: San Marcos EIRL.
- Amaru, A. (2009). *Fundamentos de administración. Teoría general y proceso administrativo*. México: Pearson Educación.
- Añez, C., & López, A. (2006). *Cientilismo político y recurso humano en la Alcaldía del Municipio de Maracaibo*. Universidad del Zulia /Venezuela/ Gaceta Laboral/ cielda.luz@gmail.com /ISSN: 1315-8597.
- Azuero, L. (2014). *Clima organizacional de los trabajadores de la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Carabayllo-Lima 2013*. Lima Norte, Perú: (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
- Barreto, C. (2008). *Estadística básica: aplicaciones (2º ed.)*. Perú: Gráfica Real SAC.
- Berthoud, L., & López, A. (2013). *Clima y cultura, componentes de la calidad educativa*. Argentina: Universidad FASTA ediciones.
- Brunet, L. (1997). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Bulla, L. (2014). *Actitud del funcionario frente al clima organizacional en la contraloría general del departamento de Tolima*. Obtenido de <http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596>
- Cerdán, Y. (2015). *Clima organizacional en el desempeño docente de las instituciones educativas de la UGEL 04-2014, (Tesis de doctorado)*. Lima Norte, Perú: Universidad César Vallejo.
- Chiang, M., Salazar, C., & Núñez, A. (2007). *Clima y satisfacción laboral en instituciones públicas: Adaptación y ampliación de un instrumento*. Conocimiento, Innovación y emprendedores: Camino al futuro. Obtenido de 3490-3507

- Chiang, M., Salazar, C., & Núñez, A. (2007). *organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital tipo 1*. *Theoría: Ciencia, arte y humanidades*, 16(002).
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (5^o ed.). Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (2^o ed.). México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (9^o ed.). México: McGraw Hill.
- Córdova, I. (2012). *Estadística aplicada a la administración*. Perú: San Marcos EIRL.
- Crespín, A. (2012). *Clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la Región Callao. (Tesis de maestría)*. Obtenido de <http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2012>
- Edel, R., García, A., & Casiano, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional. Una investigación* (Vol. 1). México: Conacyt. Obtenido de <http://eumed.net/libros/2007c/>
- Eslava, E. (2009). *La gestión estratégica del clima laboral para competir en un mercado global*. Obtenido de http://www.degerencia.com/articulo/la_gestion_estrategica_del_clima_laboral
- Estrada, D., & Rodríguez, M. (2012). *Repercusiones del clima laboral en el bienestar psicosocial de los trabajadores, (Tesis de maestría)*. Guatemala: Universidad de San Carlos.
- Florez, Y. (2014). *Clima laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios*. Obtenido de <http://bibhum-artes.ucla.edu.ve>
- García, C. (2002). *Métodos estadísticos en la evaluación educacional*. Perú: Concytec.
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Argentina: Brujas.

- Hernández, M. (2010). *Estudio del clima organizacional en la empresa JMC comunicaciones integradas, C.A. (Tesis de maestría)*. Caracas, Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación* (5º ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Méndez, S., & Contreras, R. (2014). *Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia*. *Contaduría y administración*, 59(1).
- Iglesias, J. (1995). *Comercialización de productos y servicios turísticos*. España: Síntesis.
- Laclau, E. (2006). *La razón populista: Un elogio del populismo*. Obtenido de <http://www.letraslibres.com>
- Machorro, F., Rosado, M., & Romero, M. (2011). *Diseño de un instrumento para evaluar el clima organizacional en un complejo petroquímico del Estado de Veracruz*. *Ciencia administrativa*. Obtenido de <http://www.uv.mx/iiesca/files/2012/11/006diseno2011-2.pdf>
- Marín, S., & Paz, A. (2014). *Clima organizacional de la IPS Universidad Autónoma de Manizales. (Tesis de Maestría)*. Obtenido de <http://repositorio.autonoma.edu.co/jspui/bitstream>
- Martín, X., Segredo, A., & Perdomo, I. (2013). *Capital humano, gestión académica y desarrollo organizacional*. *Educación Médica Superior*, 27(3).
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Colombia: Universidad del Rosario.
- Mendoza, M. (2012). *Clima organizacional y rendimiento académico en estudiantes del tercero de secundaria en una institución educativa de Ventanilla. (Tesis de maestría)*. Obtenido de <http://repositorio.usil.edu.pe>
- Monteza, N. (2012). *Influencia del clima laboral en la satisfacción de enfermeras del centro quirúrgico, hospital ESSalud Chiclayo 2010. (Tesis de Maestría)*. Obtenido de <http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream>

- Muñoz, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis* (2º ed.). México: Pearson Educación.
- Pelaes, O. (2010). *Relación entre clima organizacional y satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos, (Tesis de doctorado)*. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Reddin, H. (2004). *Organización orientada al resultado*. Barcelona: Paidós.
- Rodríguez, M. (2005). *Diagnóstico del clima organizacional*. México : Alfaomega.
- Saavedra, A., & Rivera, W. (2008). *El clima organizacional y su repercusión en el rendimiento de la productividad*. Obtenido de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/13/13_2667.pdf
- Sánchez, H. (2008). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Perú: Visión Universitaria.
- Sandoval, M. (2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. *Hitos de ciencias económico administrativos*(27). Obtenido de <http://www.ceaamer.edu.mx/lecturas/administracion/4/admonrec2/>
- Segredo, A. (2013). *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización*. *Revista cubana de salud pública.*, 39(2), 385-393. EBSCOhost.
- Tapias, A. (2014). *Diagnóstico del clima organizacional en el área administrativa de la Universidad Tecnológica de Chocó. (Tesis de maestría)*. Obtenido de <http://www.bdigital.unal.edu.co/47932/1/940968%202015.pdf>
- Villamil, O., & Sánchez, J. (2012). *Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma. Innovare*, 1(1). Obtenido de <http://www.unitec.edu/innovare/?p=63>
- Williams, L. (2013). *Estudio diagnóstico del clima laboral en una dependencia pública. (Tesis de maestría)*. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/3751/1/1080256607.pdf>
- Zúñiga, M. (2011). *Estilo de liderazgo de los decanos y clima organizacional en la Universidad Nacional del Callao 2010. (Tesis de maestría)*. Obtenido de <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/unac>

VIII. Anexos

Anexo A. Artículo científico

Percepción del clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete, 2015

Luis Miguel BELLEZA CASTELLARES. (lumibeca2@gmail.com)

Docente de la I.E.P Santa Rita de Cassia, Cañete.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general, describir la percepción del clima organizacional por parte de los servidores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete 2015, la población estuvo comprendida por 80 servidores, el muestreo fue probabilístico, el tamaño de la muestra fue de 66 servidores, en los cuales se ha empleado la variable: clima organizacional.

Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de corte transversal, pues se recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: Cuestionario para medir el clima organizacional, el cual estuvo constituido por 50 preguntas en la escala tipo Likert (totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, no estoy seguro, de acuerdo, muy de acuerdo) que brindó información acerca de la percepción del clima organizacional, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

Como conclusión general se obtuvo que respecto a la percepción sobre el clima organizacional, el 71,2% de los servidores administrativos de la unidad de gestión educativa local n° 08 cañete indican que es regular, el 21,2% manifiestan que es malo y el 7,6% aseguran que es bueno.

Palabras Claves: clima organizacional, autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad, innovación.

ABSTRACT

The present investigation had as a general objective, to describe the perception of organizational climate by administrative officers in the Education Management Unit Local No. 08 Cañete 2015, the population was comprised of 80 servers, sampling was probabilistic, the sample size it was 66 servers, where it has been used variable: organizational environment.

This research used for its intended purpose non-experimental cross-sectional design, since the information was collected over a specific period, which was developed to implement the instrument: Questionnaire to measure the organizational climate, which consisted of 50 questions

on the scale type Likert (strongly disagree, disagree, not sure, agree, strongly agree) that provided information about the perception of organizational climate, through the evaluation of its various dimensions, whose results are presented graphically and textually.

As a general conclusion was obtained regarding the perception of the organizational climate, 71.2% of administrative servers Local Education Management Unit No. 08 regular Cañete indicates that is, 21.2% say it is bad and 7.6%, say it is good.

Keywords: organizational climate, autonomy, cohesion, trust, pressure, support, recognition, fairness, innovation.

INTRODUCCIÓN

Según Eslava, E. (2009) “los escenarios económicos mundiales actuales, se caracterizan por sus constantes cambios, por su dinamismo, por su competitividad, donde las organizaciones desempeñan un rol significativo, que demanda a la gerencia estar atenta con respecto a cómo debe darse el comportamiento organizacional de la empresa para sobrevivir y seguir en curso. En este escenario resulta un requisito indispensable mantener siempre un adecuado clima organizacional, que conlleve a optimizar la productividad, calidad, identificación y desarrollo pleno de las personas en la organización”. Desde luego que, al ser la globalización, el desarrollo de la economía mundial y la competitividad nuevos fenómenos, son las instituciones quienes tienen que enfrentarse a estos nuevos desafíos, sin olvidar como señalaron Martín, Segredo y Perdomo (2013) que “el mundo empresarial se mueve y evoluciona a velocidades cada vez más rápidas dados los niveles competitivos de otras organizaciones” (p. 293). Desde este punto de vista, la globalización, requerirá de organizaciones adaptadas con gran velocidad a los cambios sociales, económicos y culturales, con empleados creativos, capaces de satisfacer las necesidades específicas de un exigente mercado que opera en un ambiente dinámico y altamente competitivo. En consecuencia, como manifestaron Marín y Paz (2014) “este crecimiento acelerado de las organizaciones, la conducta de las personas ante las nuevas exigencias y los cambios, han llevado a las organizaciones a prepararse para entender el comportamiento individual y grupal del recurso humano, alineándolos en sus procesos de gestión humana hacia las metas de la organización” (p. 16).

El término clima es un concepto metafórico derivado de la meteorología que, al referirse a las organizaciones traslada analógicamente una serie de rasgos atmosféricos que mantienen unas regularidades determinadas y que denominamos clima de un lugar o región al clima organizacional, traduciéndolos como un conjunto particular de prácticas y procedimientos organizacionales (Schneider, 1975, como se citó en Chiang, Salazar y Núñez, 2007, p. 63).

Aunque no es posible encontrar hasta hoy una definición común aceptada de clima organizacional, lo que sí parece quedar claro es que existe un extendido acuerdo en que los elementos esenciales del clima organizacional son el conjunto de cualidades, atributos o propiedades que hacen referencia al ambiente de trabajo.

Cornell, citado en Berthoud y López (2013), señaló que clima organizacional es una variable resultante de “la mezcla de interpretaciones o percepciones que tienen las personas sobre su trabajo o roles, o en relación a los otros miembros de la organización”. (p. 15).

Por su parte, Tagiuri, (1968), citado en Edel, García y Casiano (2007), afirmó que el clima organizacional es:

Una cualidad relativamente perdurable del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros e influyen en su comportamiento, y se puede describir en términos de los valores de un conjunto específico de características o atributos de la organización. (p. 9).

Álvarez (1992), señaló que para entender el clima de una organización es preciso comprender que:

El clima organizacional se refiere principalmente a las actitudes, valores, normas y sentimientos que los sujetos perciben que existen o conciernen a la institución en la cual participan... El clima organizacional es un efecto de la interacción de los motivos íntimos del individuo, de los incentivos que le provee la organización y de las expectativas despertadas en la relación... está integrado por las características que describen a esa organización y que la diferencian de otras... e influyen sobre el comportamiento de la gente involucrada en esa organización. (Citado en Zúñiga, 2011, p. 28).

Por su parte, Toro (2001) consideró la necesidad de entender al clima organizacional como:

El conjunto de percepciones compartidas que las personas se forman acerca de las realidades del trabajo y de la empresa. Estas percepciones tienen valor estratégico porque alimentan la formación de juicios acerca de las realidades y decisiones de las personas. De este modo las personas responden frente a realidades de trabajo no por lo que son esas realidades sino por la percepción que tiene de ellas y por los juicios que de esta manera se forman. (Citado en Mendoza, 2014, p. 10).

Brunet (2002), definió clima organizacional como “las actitudes subyacentes a los valores, a las normas y a los sentimientos que los empleados tienen ante su organización”. (Citado en Hernández, Méndez y Contreras, 2014, p. 232).

Sandoval (2004), manifestó que el clima organizacional es “el ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos” (p.84).

En el mismo sentido, Rodríguez (2005) indicó, al proporcionar su definición, que el clima organizacional:

Se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo. (p. 161).

Para Chiavenato (2009), el clima organizacional es “la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, e influye poderosamente en su comportamiento”. (p. 261). Y, Orbegoso (2010), citado en Florez (2014) conceptuó clima organizacional como “las percepciones de los individuos acerca de su organización afectadas por las características de ésta y las personas” (p. 13).

De todas estas definiciones, se desprende que el clima organizacional está fundamentado en “percepciones” compartidas por los empleados y que depende en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la organización, con sus pares y sus superiores, de ahí que el Clima Organizacional refleje la interacción entre características personales y organizacionales. Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos. Estos comportamientos inciden en la organización, y por ende, en el clima organizacional.

Finalmente, se infiere que el clima organizacional ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros. En tal sentido se puede afirmar que el clima determina la forma en que el trabajador percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad y satisfacción en la labor que desempeña. Es decir, como bien señaló Amaru (2009), el clima es una medida de cómo se sienten las personas respecto a la organización y sus administrados y de cómo ha evolucionado el concepto clima organizacional hacia el concepto calidad de vida en el trabajo. (p. 298).

Dimensiones

En esta investigación se consideró las dimensiones del clima organizacional de Koys y Decottis (1991), citado en Villamil y Sánchez (2012):

Autonomía. Percepción del trabajador acerca de la autodeterminación y responsabilidad necesaria en la toma de decisiones con respecto a procedimientos del trabajo, metas y prioridades.

Cohesión. Percepción de las relaciones entre los trabajadores dentro de la organización, la existencia de una atmósfera amigable y de confianza y proporción de ayuda material en la realización de las tareas.

Confianza. La percepción de la libertad para comunicarse abiertamente con los superiores, para tratar temas sensibles o personales con la confianza suficiente de que esa comunicación no será violada o usada en contra de los miembros.

Presión. La percepción que existe con respecto a los estándares de desempeño, funcionamiento y finalización de la tarea.

Apoyo. La percepción que tienen los miembros acerca del respaldo y tolerancia en el comportamiento dentro de la institución, esto incluye el aprendizaje de los

errores, por parte del trabajador, sin miedo a la represalia de sus superiores o compañeros de trabajo.

Reconocimiento. La percepción que tienen los miembros de la organización, con respecto a la recompensa que reciben, por su contribución a la empresa.

Equidad. La percepción que los empleados tienen, acerca de si existen políticas y reglamentos equitativos y claros dentro de la institución.

METODOLOGÍA

La investigación utilizó un diseño no experimental de tipo transversal o transeccional. La población estuvo conformada por 80 servidores administrativos de la UGEL N° 08 Cañete, 2015 (42 varones y 38 mujeres). La muestra fue de 35 varones y 31 mujeres, haciendo un total de 66 trabajadores. El muestreo fue de tipo probabilístico, aleatorio simple en el cual cada elemento de la población tuvo la probabilidad de ser seleccionada.

Ficha Técnica

Autor: Chiang, Salazar y Núñez

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir Clima Organizacional

Dimensiones que evalúa: Autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación.

Adaptación: Luis Miguel Belleza Castellares

Nombre: Cuestionario para medir clima organizacional.

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Recolección de datos relacionados al clima organizacional.

Tiempo de administración: 20 minutos.

Aplicación: Individual

Descripción: El instrumento está conformado por 50 ítems, distribuido en 8 dimensiones: Autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación.

Población: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08.

Normas de aplicación: El encuestado marcará una alternativa por ítem de acuerdo a su percepción.

Escala: Tipo Likert.

Niveles: Malo, regular y bueno.

Validez y Confiabilidad del instrumento

En esta investigación el instrumento se sometió a Juicio de Expertos, para ello se solicitó la participación de tres doctores acreditados en el conocimiento de la variable.

Asimismo, el instrumento fue sometido a la prueba de confiabilidad. Para ello se aplicó el cuestionario a 30 operadores del derecho cuyas características fueron similares a la población del estudio. El estadístico alfa de Cronbach fue de 0,820 lo que indicó una confiabilidad alta del instrumento.

Para la recolección de los datos, se procedió a presentar una carta a la Directora de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08, Cañete Lic. Lourdes Morales Esterripa, solicitándoles la

autorización correspondiente para la aplicación de la encuesta a los trabajadores de dicha institución. Obtenida la aprobación, se procedió a aplicar la encuesta, de manera aleatoria. Se indicó a los encuestados que ésta era anónima, con el fin de evitar posibles sesgos en las respuestas y alentando a los participantes a responder con la mayor transparencia posible. Luego, se procesó la información mediante el programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS V.21 para Windows), y se usaron tablas y figuras para presentar la distribución de los datos.

RESULTADOS

Los resultados generales obtenidos de la investigación indican que respecto a la percepción sobre el Clima Organizacional, el 71,2% de los servidores administrativos indican que es regular, seguido de malo (21,2%) y bueno (7,6%).

Con relación a los resultados por dimensiones se observa que con relación a la percepción sobre la dimensión autonomía del primer objetivo específico, el 53% de los servidores administrativos indican que es regular, seguido de malo (21,2%) y bueno (7,6%). Igualmente, sobre la dimensión cohesión del segundo objetivo específico, el 60,6% de los servidores administrativos perciben que es regular, el 27,3% que es bueno y el 12,1% que es malo. De la misma manera en la dimensión confianza del tercer objetivo específico, el 51,5% de los servidores administrativos perciben que es regular, el 28,8% que es bueno y el 19,7% que es malo. En lo que respecta a la percepción sobre la dimensión presión del cuarto objetivo específico, el 74,2% de los servidores administrativos indican que es regular, el 19,9 refiere que es malo y bueno el 6,1%. Asimismo, sobre la dimensión apoyo del quinto objetivo específico, el 65,2% de los servidores administrativos perciben que es regular, el 28,8% que es bueno y el 6,1% que es malo. También sobre la dimensión reconocimiento del sexto objetivo específico, el 50% de los servidores administrativos perciben que es malo, el 43,9% que considera que es bueno y el 6,1% que es malo. Finalmente, los resultados de la investigación indican que, respecto a la percepción sobre la dimensión equidad del séptimo objetivo específico, el 65,2% de los servidores administrativos indican que es regular, el 25,8 refiere que es malo y bueno el 9,1%.

DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados encontrados en la presente investigación y comparándolos con los resultados obtenidos en otras investigaciones señalamos que:

Los resultados obtenidos en la investigación son útiles, pues evidencian que, el nivel de Clima Organizacional que predomina en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 según la percepción de sus trabajadores es el *nivel bueno*, que alcanza el 53%, seguido del *nivel regular* con 40,9%, mientras que el *nivel malo* logra el 6,1%. El estudio se relaciona con la investigación

descriptiva de Tapias (2014) denominada *Diagnóstico del Clima Organizacional en el Área Administrativa de la Universidad Tecnológica de Chocó*, con la cual se encuentra como principal coincidencia que también se consideraron para el estudio a la variable clima organizacional y las ocho dimensiones propuestas por Chang et al (2008): autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación, con la diferencia que el estudio se realizó en el ámbito educativo universitario a una población de 120 empleados de la organización objeto de estudio. Como resultado de su investigación obtuvieron las siguientes puntuaciones para las dimensiones: autonomía 72%, cohesión 57%, apoyo 51%, confianza 47%, innovación 42%, presión 34% reconocimiento 33% y equidad 27%. Y concluyeron que el clima organizacional en la Universidad Tecnológica del Chocó, era mejorable. En nuestra investigación también se ha hecho un estudio sobre cada una de las dimensiones para el clima organizacional. los resultados por dimensiones son: autonomía 54,5%, cohesión 54,5%, confianza 48,5%, presión 63,8%, apoyo 53%, reconocimiento 50%, equidad 53% e innovación 53%.

Por otro lado, el estudio también se relaciona con la investigación descriptiva de Villamil, Sánchez, Paredes y Pineda (2012) titulada *Influencia del Clima Organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma (Honduras)*, la cual se efectuó utilizando una muestra conformada por 154 empleados.

La coincidencia con este estudio recae en la recolección de datos, pues trabajaron con una encuesta y un instrumento en forma de cuestionario con una total de 65 ítems. Tomaron como base las ocho dimensiones de Chang et al (2008) para la variable clima organizacional (autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación). Concluyeron que en relación a la autonomía que tienen los empleados de la Municipalidad de Choloma, ésta fue calificada de manera positiva con un porcentaje de 54%, al igual que la dimensión confianza con un porcentaje favorable de 64%, el apoyo que se da entre los empleados con un 52%, y por ultimo innovación con un porcentaje favorable de 61%. La dimensión presión fue calificada de manera desfavorable con un porcentaje de 58%, de igual manera la Cohesión fue calificada negativamente con un porcentaje de 54%, la dimensión reconocimiento fue calificada con un 55% de insatisfacción. En relación a la equidad laboral, la mitad de los empleados manifiestan sentirse satisfechas y el otro 50% lo califican negativamente. En esta investigación sólo la dimensión confianza (48,5) es considerado como bueno; las otras dimensiones: autonomía (54,5%), cohesión (54,5%), presión (63,6%), apoyo (53%), reconocimiento (50%), equidad (53%) e innovación (53%) son evaluadas como regulares.

Asimismo, los hallazgos de la investigación tienen cierta similitud con el trabajo de investigación descriptiva simple de Azuero (2014) denominada *Clima organizacional de los*

trabajadores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Carabayllo - Lima, 2013, con la cual se encuentra como fundamental concordancia que el objetivo de su investigación fue determinar la percepción de los trabajadores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Carabayllo con respecto al clima organizacional., con la diferencia que utilizó otras dimensiones para la variable de Clima Organizacional (estructura, liderazgo, motivación, satisfacción, participación), en una muestra de 70 trabajadores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Carabayllo, Lima. Concluye que los trabajadores del área de gestión tienen una moderada percepción sobre el clima organizacional.

Así también, el estudio tiene alguna similitud con la investigación descriptiva simple de Aguado (2012) titulada *Clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes*, con la cual encontramos concordancia en cierta medida con el objetivo: describir los niveles de clima organizacional según la perspectiva de los docentes de una institución educativa de ventanilla, donde trabajó con una muestra conformada por 57 docentes de educación primaria y educación secundaria. La diferencia sustancial estuvo en las dimensiones de la variable de estudio (estructura, recompensa, relaciones e identidad) que no coinciden con las dimensiones de esta investigación (autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación). Concluye que en los casos de las dimensiones estructura, recompensa e identidad los niveles son aceptable y en la dimensión relaciones son regulares con respecto al clima organizacional. Igualmente, encontramos cierta semejanza con el trabajo de investigación de Crespín (2012) titulada *Clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la Región Callao*, y cuyo objetivo fue medir el nivel de percepción del clima organizacional que tienen los docentes de una institución educativa pública de la Región Callao. Sin embargo, al igual que el trabajo de Aguado (2012) la diferencia radicó en las dimensiones (estructura, recompensa, relaciones e identidad) que utilizó para su investigación y que, desde luego, no coinciden con las dimensiones utilizadas en esta investigación.

Por otro lado, la investigación difiere con el trabajo realizado por Bulla (2014) titulado *Actitud del funcionario frente al clima organizacional en la contraloría general del departamento del Tolima*, quien tuvo como objetivo de estudio analizar la actitud del funcionario frente al clima organizacional en la contraloría general del Departamento del Tolima. Concluye que los funcionarios tienden a la favorabilidad en el trabajo en equipo y la motivación. Se debe potenciar los hallazgos positivos y las dimensiones: liderazgo, que pueden ejercer los funcionarios en un momento determinado y las relaciones interpersonales entre compañeros, lo que difiere con los resultados de la presente investigación. Asimismo, este estudio difiere de la investigación realizada por Cerdán (2015) titulada *Clima organizacional en el desempeño docente de las instituciones*

educativas de la UGEL 04-2014, quien indica que el objetivo de su investigación fue explicar la relación entre clima organizacional y el desempeño docente; concluye que el clima organizacional influyó en el 68% sobre el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04.

CONCLUSIONES

- Primera:** Los resultados obtenidos de la investigación indican que respecto a la percepción sobre el clima organizacional, el 71,2% de los servidores administrativos indican que es regular, seguido de malo (21,2%) y bueno (7,6%). Por tanto, es significativa la percepción de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete 2015.
- Segunda:** Los resultados de la investigación indican que, respecto a la percepción sobre la dimensión autonomía del primer objetivo específico, el 53% de los servidores administrativos indican que es regular, seguido de malo (21,2%) y bueno (7,6%). Por tanto, es significativa la percepción de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete 2015.
- Tercera:** De los resultados obtenidos se llegó a determinar que, respecto a la dimensión cohesión del segundo objetivo específico, el 60,6% de los servidores administrativos perciben que es regular, el 27,3% que es bueno y el 12,1% que es malo. Por tanto, es significativa la percepción de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete 2015.
- Cuarta:** En la investigación, los resultados indican que, respecto a la dimensión Confianza del tercer objetivo específico, el 51,5% de los servidores administrativos perciben que es Regular, el 28,8% que es Bueno y el 19,7% que es Malo. Por tanto, es significativa la percepción de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete 2015.
- .Quinta:** Los resultados de la investigación indican que, respecto a la percepción sobre la dimensión presión del cuarto objetivo específico, el 74,2% de los servidores administrativos indican que es regular, el 19,9 refiere que es malo y bueno el 6,1%. Por tanto, es significativa la percepción de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete 2015.
- Sexto** De los resultados obtenidos se llegó a determinar que, respecto a la dimensión apoyo del quinto objetivo específico, el 65,2% de los servidores administrativos perciben que es regular, el 28,8% que es bueno y el 6,1% que es malo. Por tanto, es

significativa la percepción de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete 2015.

Séptimo En la investigación, los resultados indican que, respecto a la dimensión reconocimiento del sexto objetivo específico, el 50% de los servidores administrativos perciben que es malo, el 43,9% que considera que es bueno y el 6,1% que es malo. Por tanto, es significativa la percepción de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete 2015.

Octavo Los resultados de la investigación indican que, respecto a la percepción sobre la dimensión Equidad del séptimo objetivo específico, el 65,2% de los servidores administrativos indican que es regular, el 25,8 refiere que es malo y bueno el 9,1%. Por tanto, es significativa la percepción de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete 2015.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguado, J. (2012). *Clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla según perspectiva de los docentes*. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola. Perú.
- Alvarado, L. y Agurto, H. (2009). *Estadística para administración y economía con aplicaciones en excel* (2da ed.). Perú: San Marcos EIRL.
- Amaru, A. (2009). *Fundamentos de administración. Teoría general y proceso administrativo*. México: Pearson Educación.
- Añez, C. y López, A. (2006). *Clientilismo político y recurso humano en la Alcaldía del Municipio de Maracaibo*. Universidad del Zulia /Venezuela/ Gaceta Laboral/ cielda.luz@gmail.com /ISSN: 1315-8597.
- Azuero, L. (2014). *Clima organizacional de los trabajadores de la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Carabayllo-Lima 2013*, (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima Norte, Perú.
- Barreto, C. (2008). *Estadística básica: aplicaciones* (2da ed.). Perú: Gráfica Real SAC.
- Berthoud, L. y López, A. (2013). *Clima y cultura, componentes de la calidad educativa*. Argentina: Universidad FASTA ediciones.
- Brunet, L. (1997). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Bulla, L. (2014). *Actitud del funcionario frente al clima organizacional en la contraloría general del departamento de Tolima*. <http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596>.
- Cerdán, Y. (2015). *Clima organizacional en el desempeño docente de las instituciones educativas de la UGEL 04-2014*, (Tesis de doctorado). Universidad César Vallejo, Lima Norte, Perú.

- Chiang, M., Salazar, C. y Núñez, A. (2007a). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital tipo 1. *Theoría: Ciencia, arte y humanidades*, 16(002), 61-76. Recuperado el 16 de Junio de 2015.
- Chiang, M., Salazar, C. y Núñez, A. (2007b). Clima y satisfacción laboral en instituciones públicas: Adaptación y ampliación de un instrumento. *Conocimiento, Innovación y emprendedores: Camino al futuro*, 3490-3507.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (5ta. ed.). Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (2da. ed.). México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (9na. ed.). México: McGraw Hill.
- Córdova, I. (2012). *Estadística aplicada a la administración*. Perú: San Marcos EIRL.
- Crespín, A. (2012). *Clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la Región Callao. (Tesis de maestría)*. Recuperado el 4 de Mayo de 2015, de <http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2012>.
- Edel, R. García, A. y Casiano, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional. Una investigación* (Vol. I). México: Conacyt. Obtenido de <http://eumed.net/libros/2007c/>
- Eslava, E. (2009). *La gestión estratégica del clima laboral para competir en un mercado global*. Recuperado de: http://www.degerencia.com/articulo/la_gestion_estrategica_del_clima_laboral.
- Estrada, D. y Rodríguez, M. (2012). *Repercusiones del clima laboral en el bienestar psicosocial de los trabajadores*, (Tesis de maestría). Universidad de San Carlos, Guatemala.
- Florez, Y. (2014). *Clima laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios*. Recuperado el 4 de Mayo de 2015, de <http://bibhum-artes.ucla.edu.ve>.
- García, C. (2002). *Métodos estadísticos en la evaluación educacional*. Perú: Concytec.
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Argentina: Brujas.
- Hernández, M.(2010). *Estudio del clima organizacional en la empresa JMC comunicaciones integradas, C.A.* (Tesis de maestría). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta. ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Méndez, S. y Contreras, R. (enero-marzo, 2014). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia. *Contaduría y administración*, 59(1), 229-257.
- Iglesias, J. (1995). *Comercialización de productos y servicios turísticos*. España: Síntesis.
- Laclau, E. (2006). *La razón populista: Un elogio del populismo*. <http://www.letraslibres.com>.

- Machorro, F., Rosado, M. y Romero, M. (2011). Diseño de un instrumento para evaluar el clima organizacional en un complejo petroquímico del Estado de Veracruz . *Ciencia administrativa*. <http://www.uv.mx/iiesca/files/2012/11/006diseno2011-2.pdf>.
- Marín, S. y Paz, A. (2014). *Clima organizacional de la IPS Universidad Autónoma de Manizales*. (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.co/jspui/bitstream>.
- Martín, X., Segredo, A. y Perdomo, I. (2013). *Capital humano, gestión académica y desarrollo organizacional*. *Educación Médica Superior*, 27(3), 288-295.
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Colombia: Universidad del Rosario.
- Mendoza, M. (2012). *Clima organizacional y rendimiento académico en estudiantes del tercero de secundaria en una institución educativa de Ventanilla. (Tesis de maestría)*. Recuperado el 5 de Mayo de 2015, de <http://repositorio.usil.edu.pe>.
- Monteza, N. (2012). *Influencia del clima laboral en la satisfacción de enfermeras del centro quirúrgico, hospital ESSalud Chiclayo 2010. (Tesis de Maestría)*. Recuperado el 4 de Mayo de 2015, de <http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream>.
- Muñoz, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis* (2da. ed.). México: Pearson Educación.
- Pelaes, O. (2010). *Relación entre clima organizacional y satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*, (Tesis de doctorado), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Reddin, H. (2004). *Organización orientada al resultado*. Barcelona: Paidós.
- Rodríguez, M. (2005). *Diagnóstico del clima organizacional*. México DF: Alfaomega.
- Saavedra, A. y Rivera, W. (2008). *El clima organizacional y su repercusión en el rendimiento de la productividad*. Recuperado el 15 de Agosto de 2015, de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/13/13_2667.pdf
- Sánchez, H. y. (2008). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Perú: Visión Universitaria.
- Sandoval, M. (mayo- agosto, 2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de ciencias económico administrativos*(27), 78-82. Recuperado el 20 de Junio de 2015, de <http://www.ceaamer.edu.mx/lecturas/administracion/4/admonrec2/>.
- Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista cubana de salud pública.*, 39(2), 385-393. EBSCOhost.
- Tapias, A. (2014). *Diagnóstico del clima organizacional en el área administrativa de la Universidad Tecnológica de Chocó. (Tesis de maestría)*. Recuperado el 9 de Junio de 2015, de <http://www.bdigital.unal.edu.co/47932/1/940968%202015.pdf>

- Villamil, O. y Sánchez, J. (2012). Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma. *Innovare*, 1(1). Recuperado el 12 de Junio de 2015, de <http://www.unitec.edu/innovare/?p=63>
- Williams, L. (2013). *Estudio diagnóstico del clima laboral en una dependencia pública. (Tesis de maestría)*. Recuperado el 11 de octubre de 2015, de <http://eprints.uanl.mx/3751/1/1080256607.pdf>
- Zúñiga, M. (2011). *Estilo de liderazgo de los decanos y clima organizacional en la Universidad Nacional del Callao 2010. (Tesis de maestría)*. Recuperado el 13 de octubre de 2015, de <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/unac>.

DECLARACIÓN JURADA**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Luis Miguel BELLEZA CASTELLARES, estudiante (), egresado (X), docente (), del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 15353958, con el artículo titulado:

**“Percepción del clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete
2015”**

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, diciembre del 2015.

Luis Miguel Belleza Castellares
DNI 15353958

Anexo B. Matriz de consistencia

Título: Percepción del Clima Organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete, 2015.

Autor: Br. Luis Miguel Belleza Castellares

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema principal ¿Cuál es la percepción del clima organizacional por parte de los servidores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete, 2015?</p> <p>Problemas secundarios: P1: ¿Cuál es la percepción de la dimensión autonomía por parte de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete? P2: ¿Cuál es la percepción de la dimensión cohesión por parte de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete? P3: ¿Cuál es la percepción de la dimensión confianza por parte de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete? P4: ¿Cuál es la percepción de la dimensión presión por parte de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete? P5: ¿Cuál es la percepción de la dimensión Apoyo por parte de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete? P6: ¿Cuál es la percepción de la dimensión reconocimiento por parte de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete? P7: ¿Cuál es la percepción de la dimensión equidad por parte de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete? P8: ¿Cuál es la percepción de la dimensión innovación por parte de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete?</p>	<p>Objetivo general: Describir la percepción del clima organizacional por parte de los servidores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete, 2015.</p> <p>Objetivos específicos: O1: Describir la percepción de la dimensión autonomía por parte de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete, 2015. O2: Describir la percepción de la dimensión autonomía por parte de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete, 2015. O3: Describir la percepción de la dimensión autonomía por parte de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete, 2015. O4: Describir la percepción de la dimensión autonomía por parte de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete, 2015. O5: Describir la percepción de la dimensión autonomía por parte de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete, 2015. O6: Describir la percepción de la dimensión autonomía por parte de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete, 2015. O7: Describir la percepción de la dimensión autonomía por parte de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete, 2015. O8: Describir la percepción de la dimensión autonomía por parte de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete, 2015.</p>	<p>Por ser una investigación descriptiva simple, no se formuló hipótesis.</p>	<p>VARIABLE: Clima organizacional ESCALA: Likert. VALORES: totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2); No estoy seguro (3) De acuerdo (4); Muy de acuerdo (5)</p> <p>NIVELES: Malo: (122 – 145) Regular: (146 – 172) Bueno: (173 – 199)</p>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles	
			Autonomía	Responsabilidad Toma de decisiones	1,2,3,4,5,6.	Malo: (12 - 16) Regular: (17 - 22) Bueno: (23 - 28)	
			Cohesión	Atmósfera amigable Ayuda mutua	7,8,9,10,11,12,13.	Malo: (12 - 17) Regular: (18 - 24) Bueno: (25 - 31)	
			Confianza	Libertad para comunicarse	14,15,16,17,18,19.	Malo: (9 - 14) Regular: (15 - 20) Bueno: (21 - 26)	
			Presión	Desempeño Funciones Finalización de tareas	20,21,22,23,24,25.	Malo: (13 - 17) Regular: (18 - 22) Bueno: (23 - 27)	
			Apoyo	Respaldo Tolerancia	26,27,28,29,30,31,32	Malo: (8 - 17) Regular: (18 - 25) Bueno: (26 - 33)	
			Reconocimiento	Recompensa Promoción	33,34,35,36,37,38,39	Malo: (19 - 22) Regular: (23 - 26) Bueno: (27 - 30)	
			Equidad	Reglamentos claros Oportunidades igualitarias	40,41,42,43,44.	Malo: (10 - 14) Regular: (15 - 18) Bueno: (19 - 22)	
			Innovación	Ánimo de asumir riesgos creatividad	45,46,47,48,49,50.	Malo: (13 - 16) Regular: (17 - 21) Bueno: (22 - 26)	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>Tipo de investigación: Según su finalidad, es una investigación básica. Según su carácter, es una investigación descriptiva simple. Según su naturaleza, es una investigación cuantitativa.</p>	<p>Población: En la presente investigación la población estuvo constituida por 80 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete, quienes laboran en el presente año lectivo 2015.</p>	<p>Técnica: Por el enfoque de la investigación se usó la técnica de la encuesta. Se aplicó una prueba piloto con la finalidad de determinar la confiabilidad del instrumento. Se aplicó el cuestionario referido a la variable ética profesional a 30 trabajadores con características similares a la población del estudio. Como resultado se obtuvo un Alfa de Cronbach igual a 0,820 lo que indicó una confiabilidad alta del instrumento. Para determinar la validez del instrumento se usó la Técnica de Opinión de Expertos. En esta investigación el instrumento fue evaluado por tres (03) doctores acreditados en el conocimiento de la variable e investigación.</p>	<p>Estadística: Se realizó un análisis cuantitativo de la información obtenida en forma de datos numéricos. El método del procesamiento de datos fue aplicado con las tablas de frecuencias y análisis estadístico con sus respectivas figuras y su debida interpretación. Los resultados obtenidos después del procesamiento estadístico de los datos fueron representados mediante figuras para facilitar su interpretación. Los procesamientos antes citados se ejecutaron mediante el programa SPSS V.21 y Excel.</p>
<p>Diseño: Fue una investigación de diseño No experimental, puesto que el estudio se realizó sin manipulación deliberada de la variable y los datos fueron recopilados en un solo momento. Por su dimensión temporal fue de tipo Transversal, pues su propósito fue describir la variable y analizar su incidencia en un momento dado. El esquema seguido fue: M→O Donde: M: Muestra O: Observación del Clima organizacional</p>	<p>Muestra: La muestra estuvo conformada por 66 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete Para determinar la muestra se aplicó la fórmula: $N = \frac{Z^2 \cdot q \cdot p \cdot n}{(n - 1) \cdot E^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$ Donde: N: Es el tamaño de la muestra. Z: Es el nivel de confianza (1,96) P: Es la probabilidad de acierto (50%) Q: Es la probabilidad de rechazo (50%) n: Es el tamaño de la población. E: Es el error de estimación (5%).</p>	<p>Instrumento: Se aplicó el cuestionario. Se usó la escala de Likert. Ficha Técnica Adaptación: Luis Miguel Belleza Castellares Año: 2015 Lugar: San Vicente de Cañete Nombre del Instrumento: Cuestionario para medir Clima organizacional. Tipo de instrumento: Cuestionario Objetivo: Recolección de datos relacionados con el Clima organizacional Tiempo de administración: 20 minutos. Aplicación: Individual Descripción: El instrumento está conformado por 50 ítems, distribuido en 8 dimensiones: autonomía, Cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación. Población: Trabajadores de la UGEL N° 08 Cañete. Normas de aplicación: El encuestado marcará una alternativa por ítem de acuerdo a su percepción. Escala: Tipo Likert. Niveles o Rango: Malo, Regular, Bueno.</p>	
<p>Método: Se usó los métodos: Descriptivo, Científico y Analítico.</p>	<p>Muestreo: El muestreo fue de tipo Probabilístico, aleatorio simple, donde cada elemento de la población tuvo la probabilidad de ser seleccionada en la muestra.</p>		

Anexo C. Prueba de confiabilidad del instrumento

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
i1	163,00	375,517	,002	,823
i2	162,97	347,826	,441	,811
i3	161,87	356,602	,513	,812
i4	161,80	366,234	,269	,817
i5	161,43	371,771	,124	,820
i6	161,77	344,392	,698	,806
i7	161,90	358,921	,390	,814
i8	161,77	366,737	,236	,818
i9	161,77	355,909	,543	,811
i10	161,67	354,644	,534	,811
i11	161,80	362,786	,276	,817
i12	162,03	363,895	,247	,818
i13	161,70	365,390	,277	,817
i14	161,87	359,913	,423	,814
i15	161,87	362,740	,361	,815
i16	161,67	362,713	,451	,814
i17	161,80	363,545	,267	,817
i18	161,57	363,495	,334	,816
i19	161,60	359,697	,375	,815
i20	161,77	353,840	,507	,811
i21	161,70	366,493	,238	,818
i22	161,73	344,340	,653	,806
i23	161,73	378,961	-,073	,826
i24	161,90	360,162	,350	,815
i25	161,80	348,717	,539	,809
i26	163,37	365,826	,262	,817
i27	163,57	366,530	,307	,817
i28	162,40	371,283	,074	,822
i29	163,43	370,737	,107	,821
i30	162,13	374,326	,024	,823
i31	162,63	356,516	,363	,814
i32	161,87	363,223	,257	,817
i33	162,13	359,913	,271	,817
i34	161,93	373,099	,038	,824
i35	162,73	366,961	,138	,821
i36	162,07	356,616	,353	,815
i37	162,43	368,530	,118	,822
i38	162,20	357,476	,365	,814
i39	162,17	354,902	,398	,813
i40	162,37	368,999	,104	,822
i41	162,10	366,507	,175	,820
i42	162,27	373,857	,044	,822
i43	161,70	365,666	,188	,819
i44	162,50	357,017	,304	,816
i45	162,60	354,317	,385	,814
i46	162,73	376,547	-,032	,827
i47	163,73	380,823	-,155	,824
i48	162,27	359,582	,265	,817
i49	163,50	379,983	-,094	,826
i50	162,20	362,993	,264	,817

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,820	50

Anexo D. Cuestionario para medir la percepción del clima organizacional

Instrucciones:

El propósito de este Cuestionario es encontrar las áreas de oportunidad que nos permitan MEJORAR EL AMBIENTE de trabajo de tu institución.

Recuerda que las respuestas son opiniones basadas en TU experiencia de trabajo, por lo tanto **NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS**.

Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y marca con una **X** en la casilla correspondiente la respuesta que mejor describa tu opinión. No debe quedar ninguna pregunta en blanco.

La escala utilizada es del 1 (totalmente en desacuerdo) al 5 (muy de acuerdo).

- 1- Totalmente en desacuerdo.
- 2- En desacuerdo.
- 3- No estoy seguro
- 4- De acuerdo.
- 5- Muy de acuerdo.

Datos informativos:

Institución : UGEL N° 08 Cañete
 Cargo : _____
 Sexo : Femenino: ____ Masculino: ____
 Condición : Nombrado: ____ Contratado: ____
 Años de servicios : _____

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
AUTONOMIA					
1. Mi superior me motiva a cumplir con mi trabajo de la manera que yo considere mejor					
2. Soy responsable del trabajo que realizo					
3. Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento					
4. Conozco las exigencias de mi trabajo					
5. Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas.					
6. El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales					

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
COHESIÓN					
7. Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva.					
8. En mi grupo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable.					
9. Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta común.					
10. Mi superior inmediato toma acciones que refuerzan el objetivo común de la Institución.					
11. Mi superior inmediato me exhorta a crecer y aprender.					
12. Recibo en forma oportuna la información que requiero para mi trabajo					
13. Sé dónde dirigirme cuando tengo un problema de trabajo					
CONFIANZA					
14. Existe muy Buena comunicación entre los compañeros de trabajo.					
15. Existe muy Buena comunicación con mi superior inmediato.					
16. Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.					
17. Mi jefe es una persona de principios definidos.					
18. Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.					
19. Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo.					
PRESION					
20. Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.					
21. Mi institución es un lugar relajado para trabajar.					
22. En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.					
23. Me siento como si nunca tuviese un día libre.					
24. Muchas de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.					
25. Para desempeñar las funciones de mi puesto tengo que hacer un esfuerzo adicional y retador en el trabajo					
APOYO					
26. Hay evidencia de que mi jefe me apoya utilizando mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo					
27. Considero que mi jefe es flexible y justo ante las peticiones que solicito					
28. Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito					

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
29. A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente.					
30. Mi jefe me respalda 100%					
31. Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.					
32. Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.					
RECONOCIMIENTO					
33. Cuando hay una vacante primero se busca dentro de la misma organización al posible candidato.					
34. Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.					
35. La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.					
36. Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.					
37. Las promociones se las dan a quienes se las merecen					
38. Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución.					
39. Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.					
EQUIDAD					
40. Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.					
41. Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.					
42. Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.					
43. Mi jefe no tiene favoritos					
44. Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.					
INNOVACIÓN					
45. Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.					
46. A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas					
47. Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas.					
48. Se me exhorta a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo.					
49. Cuando algo sale mal, nosotros corregimos el motivo del error de manera que el problema no vuelva a suceder.					
50. Los directivos y/o superiores inmediatos reaccionan de manera positiva ante nuestras nuevas ideas.					

Anexo E. Base de datos de la variable Clima organizacional

BASE DE DATOS CLIMA ORGANIZACIONAL ok.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 69 de 69 variables

	Sexo	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	I33	I34	I35	I36	I37	I38	I39	I40	I41	I42	I43	I44	
1	2	3	5	5	4	4	2	4	4	5	3	3	2	3	4	2	2	3	2	2	4	4	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	
2	1	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	2	
3	1	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4
4	1	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	2	4	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	
5	2	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	4	4	5	2	3	2	3	5	3	3	2	3	2	3	2	5	3	5	3	3	2	3	5	5	3	
6	2	4	4	4	4	5	2	4	5	4	3	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	2	2	3
7	1	2	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	3	2	3	3	2	3	2	4	4	2	4	4	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	4	2	3	3	4	4	2	2	3	
8	1	2	2	3	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	5	4	3	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	4	4	2	2	
9	1	4	4	4	1	4	3	4	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	1	4	5	5	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	2	5	3	
10	1	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	2	2	3	1	1	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
11	2	4	5	4	4	5	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	3	4	4	3	1	3	
12	1	1	5	5	5	5	3	4	3	2	2	1	2	4	3	2	1	1	1	1	3	3	2	3	3	3	1	1	1	1	1	2	1	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	
13	2	2	2	2	2	1	3	4	4	4	4	5	4	2	3	3	2	2	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	5	3	3	3	4	4	2	4	
14	2	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	2	4	1	1	3	2	5	3	4	4	4	2	3	2	3	2	3	3	5	3	3	2	4	5	5	3	
15	2	2	5	4	5	5	4	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	2	3	4	4	2	1	1	2	2	2	1	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	
16	2	3	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	
17	2	4	5	4	5	5	2	3	4	3	2	1	2	4	3	1	3	3	3	2	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4
18	2	1	2	3	5	5	5	5	5	5	1	1	4	5	5	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	
19	1	4	5	4	5	5	4	3	5	4	3	3	3	5	4	3	4	3	4	4	5	3	2	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	
20	1	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	2	4	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
21	1	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	2	4	4	3	2	4	3	2	4	4	4	4	5	2	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4
22	1	2	4	4	4	5	2	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Vista de datos Vista de variables

BASE DE DATOS CLIMA ORGANIZACIONAL ok.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 69 de 69 variables

	I44	I45	I46	I47	I48	I49	I50	Clima Org	Autonomía	Cohesión	Confianza	Presión	Ap...	Reconocimiento	Equidad	Innovación	Clim Org	Autonom	Coh	Conf	Pres	Reconoc	Equid	Innov	Apoy	var	var	var	var	var	v
1	3	3	2	3	3	4	3	152	23	24	15	19	18	19	16	18	1	2	2	1	2	1	2	1	2						
2	2	3	3	2	3	2	3	134	20	18	17	14	16	20	13	16	1	2	1	2	1	1	1	1	1						
3	4	3	3	3	5	4	3	179	24	26	22	18	26	25	17	21	2	2	2	2	2	2	2	2	2						
4	3	2	3	2	3	4	3	155	22	22	16	20	20	21	17	17	1	2	2	1	2	1	2	1	2						
5	3	2	2	2	3	2	2	175	28	29	22	20	21	24	18	13	2	3	3	2	2	2	2	1	2						
6	3	4	5	4	4	4	4	178	23	26	18	18	26	26	16	25	2	2	2	2	2	2	2	3	2						
7	3	2	4	3	3	4	4	156	21	21	16	22	20	21	15	20	1	2	2	1	2	1	1	2	2						
8	2	4	4	4	4	4	4	156	17	24	14	23	18	22	14	24	1	1	2	1	3	1	1	2	2						
9	3	5	5	4	4	5	3	199	20	31	26	22	29	27	18	26	2	2	3	3	2	2	2	3	3						
10	4	4	4	4	4	4	4	183	26	30	19	13	27	26	18	24	2	3	3	2	1	2	2	2	3						
11	3	3	3	3	3	4	4	185	24	27	24	21	28	26	15	20	2	2	2	3	2	2	1	2	3						
12	2	2	2	2	2	3	3	119	24	18	9	17	8	19	10	14	1	2	1	1	2	1	1	1	1						
13	4	4	3	3	3	4	2	144	12	27	14	15	19	21	17	19	1	1	2	1	2	1	2	2	2						
14	3	2	2	2	3	4	4	180	28	31	25	16	22	22	19	17	2	3	3	3	2	1	2	1	2						
15	2	2	2	2	3	4	3	126	25	12	13	20	11	19	10	16	1	3	1	1	2	1	1	1	1						
16	3	2	3	3	3	4	4	168	26	24	20	19	23	23	14	19	2	3	2	2	2	1	1	2	2						
17	4	4	4	4	4	3	3	169	25	19	15	20	28	23	17	22	2	3	1	1	2	1	2	2	3						
18	5	5	4	5	5	5	4	211	21	26	26	24	33	30	23	28	3	2	2	3	3	3	3	3	3						
19	3	3	2	3	4	2	3	171	27	26	22	20	24	19	16	17	2	3	2	2	2	1	2	1	2						
20	4	4	5	5	5	5	5	217	27	34	29	20	31	26	21	29	3	3	3	3	2	2	3	3	3						
21	4	4	4	3	4	3	4	199	28	31	25	21	24	28	20	22	2	3	3	3	2	2	2	2	2						
22	3	3	3	3	3	4	4	174	28	28	26	15	28	23	15	28	2	2	2	2	2	1	1	2	2						

Vista de datos Vista de variables

BASE DE DATOS CLIMA ORGANIZACIONAL ok.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 69 de 69 variables

	Sexo	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	I33	I34	I35	I36	I37	I38	I39	I40	I41	I42	I43	I44	
22	1	3	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	3	4	1	1	1	4	4	3	4	3	3	3	3	3	1	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	
23	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	2	4	5	5	5	5	1	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
25	2	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4
26	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
28	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	1	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4
29	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	
30	2	4	3	3	4	3	1	2	4	2	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	4	1	2	2	2	5	2	3	3	2	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	2	2	4	4	2	
31	2	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
32	1	4	5	5	5	5	2	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	4	3	4	4	5	4	5	3	2	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	
33	1	5	2	5	5	4	3	4	4	3	2	5	5	2	2	5	3	3	5	3	2	3	2	5	4	2	5	2	2	5	4	2	4	5	2	5	3	4	2	3	3	4	4	5	4	4
34	1	4	2	5	3	2	4	4	3	3	2	3	2	5	4	5	5	5	2	3	3	2	3	2	5	2	2	3	5	4	2	2	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	5	3	4	4
35	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	4	5	3	4	3	4	2	2	4	3	2	5	5	2	3	2	3	3	3	5	2	3	4	4	2	3	4	5	4	4	4
36	2	3	3	3	4	4	2	5	3	3	5	2	4	4	2	5	4	2	5	3	2	2	5	2	5	2	5	2	5	2	3	4	3	4	2	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	3
37	1	4	3	5	2	3	5	3	4	2	4	3	4	2	3	3	4	3	4	5	2	4	4	4	2	3	4	5	3	3	4	5	3	4	2	5	4	4	5	2	4	3	2	2	3	
38	1	3	4	2	2	3	3	5	2	2	3	4	3	5	4	2	5	3	3	3	3	5	2	3	5	3	2	5	2	4	2	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	2	5	3	3	
39	1	2	2	4	4	2	2	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	5	1	3	5	4	3	4	4	4	4	5	3	5	3	3	2	3	3	5	4	4	2	4	3	3	3	
40	2	4	3	2	4	4	2	5	4	3	2	2	3	4	3	3	1	1	1	1	3	2	3	3	3	1	1	1	5	5	4	5	4	3	2	4	5	2	3	5	4	4	2	4	4	
41	1	3	4	3	2	5	4	4	2	2	4	3	2	3	4	2	2	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	5	2	2	4	5	4	5	2	3	4	5	4	4	
42	2	5	5	3	3	5	4	5	3	3	5	3	3	3	3	3	4	5	4	2	4	1	1	3	2	5	3	4	4	4	2	5	5	2	2	2	5	4	3	5	5	3	2	2	4	
43	1	2	2	5	2	4	5	4	4	2	2	2	2	2	5	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	1	1	2	5	4	5	2	5	5	4	5	4	4	5	2	2	2	5	

Vista de datos Vista de variables

BASE DE DATOS CLIMA ORGANIZACIONAL ok.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 69 de 69 variables

	I45	I46	I47	I48	I49	I50	Clima Org	Autonomía	Cohesión	Confianza	Presión	Ap...	Reconocimiento	Equidad	Innovación	Clim Org	Autonom	Coh	Conf	Pres	Reconoc	Equid	Innov	Apoy	var	var	var	var	var	var
22	3	3	3	3	4	4	171	22	28	26	15	22	23	15	20	2	2	3	3	2	1	1	2	2						
23	5	5	5	5	5	5	246	28	33	30	30	35	35	25	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3						
24	4	4	4	4	4	4	183	25	30	28	6	28	25	17	24	2	3	3	3	1	2	2	2	3						
25	4	4	4	4	4	4	201	27	30	25	26	27	23	19	24	2	3	3	3	3	1	2	2	3						
26	4	4	4	4	4	4	190	30	28	23	16	26	23	20	24	2	3	3	2	2	1	2	2	2						
27	4	4	4	4	4	4	184	24	25	23	18	26	24	20	24	2	2	2	2	2	2	2	2	2						
28	3	3	4	4	4	4	176	21	28	22	17	24	24	18	22	2	3	2	2	2	2	2	2	2						
29	4	4	5	4	4	4	217	28	35	29	24	31	29	16	25	3	3	3	3	3	2	2	3	3						
30	3	4	4	4	2	2	145	18	19	16	16	20	23	14	19	1	1	1	1	2	1	1	2	2						
31	5	5	5	5	5	5	245	28	35	30	30	35	32	25	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3						
32	4	5	4	4	4	5	192	26	31	25	15	29	22	18	26	2	3	3	3	2	1	2	3	3						
33	5	3	4	3	3	4	178	24	25	21	18	24	24	20	22	2	2	2	2	2	2	2	2	2						
34	2	5	3	4	5	2	165	20	22	24	17	22	20	19	21	2	2	2	3	2	1	2	2	2						
35	2	2	3	2	2	2	148	12	19	21	17	23	23	20	13	1	1	1	2	2	1	2	1	2						
36	2	2	4	2	2	3	158	19	26	21	18	24	19	16	15	1	2	2	2	2	1	2	1	2						
37	4	3	5	2	5	5	176	22	22	22	19	27	26	14	24	2	2	2	2	2	2	1	2	3						
38	3	4	2	5	2	4	171	17	24	20	21	23	29	17	20	2	1	2	2	2	2	2	2	2						
39	5	2	5	4	5	4	173	16	23	20	21	29	23	16	25	2	1	2	2	2	1	2	3	3						
40	5	2	3	5	2	3	153	19	23	10	17	22	23	19	20	1	2	2	1	2	1	2	2	2						
41	5	2	5	3	4	4	161	21	20	14	15	24	24	20	23	1	2	2	1	2	2	2	2	2						
42	2	5	2	4	4	2	172	25	25	21	16	27	23	16	19	2	3	2	2	2	2	1	2	3						
43	2	2	2	4	2	4	167	21	21	17	20	20	20	18	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2						

Vista de datos Vista de variables

BASE DE DATOS CLIMA ORGANIZACIONAL ok.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 69 de 69 variables

	I45	I46	I47	I48	I49	I50	Clima Org	Autonomía	Coherencia	Confianza	Presión	Ap...	Reconocimiento	Equidad	Innovación	Clim Org	Autonom	Coh	Conf	Pres	Reconoc	Equid	Innov	Apoy	var	var	var	var	var	var
22	3	3	3	3	4	4	171	22	28	26	15	22	23	15	20	2	2	3	3	2	1	1	2	2						
23	5	5	5	5	5	5	246	28	33	30	30	35	35	25	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3						
24	4	4	4	4	4	4	183	25	30	28	6	28	25	17	24	2	3	3	3	1	2	2	2	3						
25	4	4	4	4	4	4	201	27	30	25	26	27	23	19	24	2	3	3	3	3	1	2	2	3						
26	4	4	4	4	4	4	190	30	28	23	16	26	23	20	24	2	3	3	2	2	1	2	2	2						
27	4	4	4	4	4	4	184	24	25	23	18	26	24	20	24	2	2	2	2	2	2	2	2	2						
28	3	3	4	4	4	4	176	21	28	22	17	24	24	18	22	2	2	3	2	2	2	2	2	2						
29	4	4	5	4	4	4	217	28	35	29	24	31	29	16	25	3	3	3	3	3	2	2	3	3						
30	3	4	4	4	2	2	145	18	19	16	16	20	23	14	19	1	1	1	1	2	1	1	2	2						
31	5	5	5	5	5	5	245	28	35	30	30	35	32	25	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3						
32	4	5	4	4	4	5	192	26	31	25	15	29	22	18	26	2	3	3	3	2	1	2	3	3						
33	5	3	4	3	3	4	178	24	25	21	18	24	24	20	22	2	2	2	2	2	2	2	2	2						
34	2	5	3	4	5	2	165	20	22	24	17	22	20	19	21	2	2	2	3	2	1	2	2	2						
35	2	2	3	2	2	2	148	12	19	21	17	23	23	20	13	1	1	1	2	2	1	2	1	2						
36	2	2	4	2	2	3	158	19	26	21	18	24	19	16	15	1	2	2	2	2	1	2	1	2						
37	4	3	5	2	5	5	176	22	22	22	19	27	26	14	24	2	2	2	2	2	2	1	2	3						
38	3	4	2	5	2	4	171	17	24	20	21	23	29	17	20	2	1	2	2	2	2	2	2	2						
39	5	2	5	4	5	4	173	16	23	20	21	29	23	16	25	2	1	2	2	2	1	2	3	3						
40	5	2	3	5	2	3	153	19	23	10	17	22	23	19	20	1	2	2	1	2	1	2	2	2						
41	5	2	5	3	4	4	161	21	20	14	15	24	24	20	23	1	2	2	1	2	2	2	2	2						
42	2	5	2	4	4	2	172	25	25	21	16	27	23	16	19	2	3	2	2	2	1	2	2	3						
43	2	2	2	4	2	4	167	21	21	17	20	20	20	18	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2						

Vista de datos Vista de variables

*BASE DE DATOS CLIMA ORGANIZACIONAL.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 69 de 69 variables

	I45	I46	I47	I48	I49	I50	Clima Org	Autonomía	Cohe sión	Confi anza	Presi ón	Ap...	Reco nocir iento	Equid ad	Innov ación	ClimaO r	Auton om	coh...	Confi anz	Pres	Apoy	Reconc c	Equid	Inno vac	var	var	var	var	var	var
43	3	3	3	4	3	4	179	21	21	20	22	27	30	18	20	3	2	2	2	2	3	3	2	2						
44	3	4	2	5	4	5	181	18	27	25	22	23	22	21	23	3	2	3	3	2	2	1	3	3						
45	2	3	2	3	3	3	178	23	29	17	27	25	25	16	16	3	3	3	2	3	2	2	2	1						
46	2	2	3	4	4	5	171	21	22	20	20	27	20	21	20	2	2	2	2	2	3	1	3	2						
47	5	2	2	4	3	4	163	16	24	18	19	25	26	15	20	2	1	2	2	2	2	2	2	2						
48	3	2	5	2	5	4	168	19	18	17	23	25	26	19	21	2	2	2	2	3	2	2	3	2						
49	2	3	4	3	5	3	161	17	17	26	18	21	28	14	20	2	2	1	3	2	2	3	1	2						
50	5	3	2	2	4	4	177	19	27	23	18	21	29	20	20	3	2	3	3	2	2	3	3	2						
51	2	5	4	4	2	4	181	24	22	24	22	26	27	15	21	3	3	2	3	2	3	3	2	2						
52	2	5	4	5	5	3	192	26	26	23	24	28	24	17	24	3	3	3	3	3	3	2	2	3						
53	5	3	3	2	2	5	172	21	21	21	21	25	25	18	20	2	2	2	3	2	2	2	2	2						
54	2	3	2	2	4	3	167	18	22	21	21	29	22	18	16	2	2	2	3	2	3	1	2	1						
55	4	4	4	2	5	2	173	17	30	21	23	24	23	14	21	3	2	3	3	3	2	2	1	2						
56	5	5	4	4	2	3	174	19	23	20	19	26	26	18	23	3	2	2	2	2	3	2	2	3						
57	5	4	2	4	5	3	176	21	26	19	18	28	21	20	23	3	2	3	2	2	3	1	3	3						
58	2	4	5	4	2	2	168	21	24	17	21	20	28	18	19	2	2	2	2	2	2	3	2	2						
59	3	3	3	3	2	3	172	22	26	25	13	23	28	18	17	2	2	3	3	1	2	3	2	2						
60	2	5	5	5	5	4	171	18	25	19	20	26	23	14	26	2	2	3	2	2	3	2	1	3						
61	5	2	3	5	4	3	178	21	26	24	23	25	23	14	22	3	2	3	3	3	2	2	1	3						
62	2	5	5	5	5	4	168	15	28	24	24	17	21	13	26	2	1	3	3	3	1	1	1	3						
63	2	4	2	4	5	4	169	20	25	22	26	20	19	16	21	2	2	3	3	3	2	1	2	2						
64	1	2	2	5	4	5	177	22	22	20	20	27	24	18	22	2	2	2	2	2	2	2	2	2						

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

BASE DE DATOS CLIMA ORGANIZACIONAL ok.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 69 de 69 variables

	I45	I46	I47	I48	I49	I50	Clima Org	Autonomía	Coherencia	Confianza	Presión	Ap...	Reconocimiento	Equidad	Innovación	Clir Org	Autonom	Coh	Conf	Pres	Reconoc	Equid	Innov	Apoy	var	var	var	var	var	var
43	3	3	3	4	3	4	167	21	21	17	20	20	30	18	20	2	2	2	2	2	3	2	2	2						
44	3	4	2	5	4	5	174	18	27	23	19	21	22	21	23	2	1	2	2	2	1	3	2	2						
45	2	3	2	3	3	3	175	23	29	16	20	30	25	16	16	2	2	3	1	2	2	2	1	3						
46	2	2	3	4	4	5	182	21	22	23	24	31	20	21	20	2	2	2	2	3	1	3	2	3						
47	5	2	2	4	3	4	163	16	24	18	19	25	26	15	20	2	1	2	2	2	2	1	2	2						
48	3	2	5	2	5	4	168	19	18	17	23	25	26	19	21	2	2	1	2	3	2	2	2	2						
49	2	3	4	3	5	3	161	17	17	26	18	21	28	14	20	1	1	1	3	2	2	1	2	2						
50	5	3	2	2	4	4	177	19	27	23	18	21	29	20	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2						
51	2	5	4	4	2	4	181	24	22	24	22	26	27	15	21	2	2	2	3	2	2	1	2	2						
52	2	5	4	5	5	3	180	26	26	18	21	24	24	17	24	2	3	2	2	2	2	2	2	2						
53	5	3	3	2	2	5	167	20	21	21	21	21	25	18	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2						
54	2	3	2	2	4	3	167	18	22	21	21	29	22	18	16	2	1	2	2	2	1	2	1	3						
55	4	4	4	2	5	2	173	17	30	21	23	24	23	14	21	2	1	3	2	3	1	1	2	2						
56	5	5	4	4	2	3	174	19	23	20	19	26	26	18	23	2	2	2	2	2	2	2	2	2						
57	5	4	2	4	5	3	176	21	26	19	18	28	21	20	23	2	2	2	2	2	1	2	2	3						
58	2	4	5	4	2	2	168	21	24	17	21	20	28	18	19	2	2	2	2	2	2	2	2	2						
59	3	3	3	3	2	3	172	22	26	25	13	23	28	18	17	2	2	2	3	1	2	2	1	2						
60	2	5	5	5	5	4	171	18	25	19	20	26	23	14	26	2	1	2	2	2	1	1	3	2						
61	5	2	3	5	4	3	178	21	26	24	23	25	23	14	22	2	2	2	3	3	1	1	2	2						
62	2	5	5	5	5	4	168	15	28	24	24	17	21	13	26	2	1	3	3	3	1	1	3	1						
63	2	4	2	4	5	4	169	20	25	22	26	20	19	16	21	2	2	2	2	3	1	2	2	2						

Vista de datos Vista de variables

BASE DE DATOS CLIMA ORGANIZACIONAL ok.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 69 de 69 variables

	I45	I46	I47	I48	I49	I50	Clima Org	Autonomía	Cohesión	Confianza	Presión	Ap...	Reconocimiento	Equidad	Innovación	Clim Org	Autonom	Coh	Conf	Pres	Reconoc	Equid	Innov	Apoy	var	var	var	var	var	var
64	4	2	3	5	4	5	169	22	23	15	20	24	24	18	23	2	2	2	1	2	2	2	2	2						
65	4	3	2	3	5	3	175	24	24	20	23	24	23	17	20	2	2	2	2	3	1	2	2	2						
66	2	3	3	4	2	5	174	22	23	21	20	24	27	18	19	2	2	2	2	2	2	2	2	2						
67																														
68																														
69																														
70																														
71																														
72																														
73																														
74																														
75																														
76																														
77																														
78																														
79																														
80																														
81																														
82																														
83																														
84																														
85																														

Vista de datos Vista de variables

Anexo F. Autorización para realizar encuesta



"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

San Vicente **26 NOV 2015**

OFICIO N° 3188 -2015-DUGEL08-CAÑETE/AGA-PER.

Señor
BELLEZA CASTELLARES LUIS MIGUEL
DOCENTE DE LA IEP SANTA RITA DE CASSIA – SAN VICENTE

Presente.-

ASUNTO : EMITO RESPUESTA
REFER. : EXPEDIENTE N° 034182-2015

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, para saludarle cordialmente, asimismo dar respuesta al documento citado en la referencia, donde solicita AUTORIZACION PARA REALIZAR ENCUESTA PARA TESIS DE MAESTRIA cuyo título es "PERCEPCION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UGEL N° 08 CAÑETE.

Por lo expuesto mi despacho AUTORIZA lo solicitado, el mismo que deberá realizarse a partir de las 4:00 pm, a fin de que no sea interrumpida la atención a los usuarios.

Aprovecho la oportunidad para expresarles las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



Prof. LOURDES INES MORALES ESTERRIPA
Directora del Programa Sectorial III
Unidad de Gestión Educativa Local
N° 08-Cañete



Anexo G. Validación de Instrumento

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Mi superior me motiva a cumplir con mi trabajo de la manera que yo considere mejor	✓		✓		✓		
2	Soy responsable del trabajo que realizo	✓		✓		✓		
3	Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento	✓		✓		✓		
4	Conozco las exigencias de mi trabajo	✓		✓		✓		
5	Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas.	✓		✓		✓		
6	El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2								
7	Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva.	✓		✓		✓		
8	En mi grupo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable.	✓		✓		✓		
9	Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta común.	✓		✓		✓		
10	Mi superior inmediato toma acciones que refuerzan el objetivo común de la Institución.	✓		✓		✓		
11	Mi superior inmediato me exhorta a crecer y aprender.	✓		✓		✓		
12	Recibo en forma oportuna la información que requiero para mi trabajo	✓		✓		✓		
13	Sé dónde dirigirme cuando tengo un problema de trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3								
14	Existe muy Buena comunicación entre los compañeros de trabajo.	✓		✓	No	✓	No	
15	Existe muy Buena comunicación con mi superior inmediato.	✓		✓		✓		
16	Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.	✓		✓		✓		
17	Mi jefe es una persona de principios definidos.	✓		✓		✓		
18	Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.	✓		✓		✓		
19	Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4								
20	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.	✓	No	✓	No	✓	No	
21	Mi institución es un lugar relajado para trabajar.	✓		✓		✓		
22	En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.	✓		✓		✓		
23	Me siento como si nunca tuviese un día libre.	✓		✓		✓		
24	Muchas de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.	✓		✓		✓		
25	Para desempeñar las funciones de mi puesto tengo que hacer un esfuerzo adicional y retador en el trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5								
26	Hay evidencia de que mi jefe me apoya utilizando mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo	✓		✓		✓		
27	Considero que mi jefe es flexible y justo ante las peticiones que solicito	✓		✓		✓		
28	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito	✓		✓		✓		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 5								
29	A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente.	✓		✓		✓		
30	Mi jefe me respalda 100%	✓		✓		✓		
31	Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.	✓		✓		✓		
32	Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 6								
33	Cuando hay una vacante primero se busca dentro de la misma organización al posible candidato.	✓		✓		✓		
34	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.	✓		✓		✓		
35	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.	✓		✓		✓		
36	Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.	✓		✓		✓		
37	Las promociones se las dan a quienes se las merecen	✓		✓		✓		
38	Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución.	✓		✓		✓		
39	Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 7								
40	Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.	✓		✓		✓		
41	Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.	✓		✓		✓		
42	Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.	✓		✓		✓		
43	Mi jefe no tiene favoritos	✓		✓		✓		
44	Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 8								
45	Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.	✓		✓		✓		
46	A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distinta formas	✓		✓		✓		
47	Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas.	✓		✓		✓		
48	Se me exhorta a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo.	✓		✓		✓		
49	Cuando algo sale mal, nosotros corregimos el motivo del error de manera que el problema no vuelva a suceder.	✓		✓		✓		
50	Los directivos y/o superiores inmediatos reaccionan de manera positiva ante nuestras nuevas ideas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: Dra. Farfón De la Cruz Estrella DNI: _____

Especialidad del validador: Educación (Lengua y Literatura) _____

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

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

03 de Julio del 2015


 Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Mi superior me motiva a cumplir con mi trabajo de la manera que yo considere mejor	✓		✓		✓		
2	Soy responsable del trabajo que realizo	✓		✓		✓		
3	Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento	✓		✓		✓		
4	Conozco las exigencias de mi trabajo	✓		✓		✓		
5	Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas.	✓		✓		✓		
6	El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2								
7	Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva.	✓		✓		✓		
8	En mi grupo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable.	✓		✓		✓		
9	Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta común.	✓		✓		✓		
10	Mi superior inmediato toma acciones que refuerzan el objetivo común de la Institución.	✓		✓		✓		
11	Mi superior inmediato me exhorta a crecer y aprender.	✓		✓		✓		
12	Recibo en forma oportuna la información que requiero para mi trabajo	✓		✓		✓		
13	Sé dónde dirigirme cuando tengo un problema de trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3								
14	Existe muy Buena comunicación entre los compañeros de trabajo.	✓		✓	No	✓	No	
15	Existe muy Buena comunicación con mi superior inmediato.	✓		✓		✓		
16	Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.	✓		✓		✓		
17	Mi jefe es una persona de principios definidos.	✓		✓		✓		
18	Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.	✓		✓		✓		
19	Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4								
20	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.	✓	No	✓	No	✓	No	
21	Mi institución es un lugar relajado para trabajar.	✓		✓		✓		
22	En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.	✓		✓		✓		
23	Me siento como si nunca tuviese un día libre.	✓		✓		✓		
24	Muchas de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.	✓		✓		✓		
25	Para desempeñar las funciones de mi puesto tengo que hacer un esfuerzo adicional y retador en el trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5								
26	Hay evidencia de que mi jefe me apoya utilizando mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo	✓	No	✓	No	✓	No	
27	Considero que mi jefe es flexible y justo ante las peticiones que solicito	✓		✓		✓		
28	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito	✓		✓		✓		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 5								
29	A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente.	/		/		/		
30	Mi jefe me respalda 100%	/		/		/		
31	Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.	/		/		/		
32	Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.	/		/		/		
DIMENSIÓN 6								
33	Cuando hay una vacante primero se busca dentro de la misma organización al posible candidato.	/		/		/		
34	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.	/		/		/		
35	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.	/		/		/		
36	Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.	/		/		/		
37	Las promociones se las dan a quienes se las merecen	/		/		/		
38	Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución.	/		/		/		
39	Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.	/		/		/		
DIMENSIÓN 7								
40	Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.	/		/		/		
41	Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.	/		/		/		
42	Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.	/		/		/		
43	Mi jefe no tiene favoritos	/		/		/		
44	Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.	/		/		/		
DIMENSIÓN 8								
45	Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.	/		/		/		
46	A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distinta formas	/		/		/		
47	Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas.	/		/		/		
48	Se me exhorta a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo.	/		/		/		
49	Cuando algo sale mal, nosotros corregimos el motivo del error de manera que el problema no vuelva a suceder.	/		/		/		
50	Los directivos y/o superiores inmediatos reaccionan de manera positiva ante nuestras nuevas ideas.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: Núñez Liz Luis DNI: 08012101

Especialidad del validador: Psicología

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

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

de del 2015

 Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Mi superior me motiva a cumplir con mi trabajo de la manera que yo considere mejor	/		/		/		
2	Soy responsable del trabajo que realizo	/		/		/		
3	Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento	/		/		/		
4	Conozco las exigencias de mi trabajo	/		/		/		
5	Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas.	/		/		/		
6	El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva.	/		/		/		
8	En mi grupo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable.	/		/		/		
9	Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta común.	/		/		/		
10	Mi superior inmediato toma acciones que refuerzan el objetivo común de la Institución.	/		/		/		
11	Mi superior inmediato me exhorta a crecer y aprender.	/		/		/		
12	Recibo en forma oportuna la información que requiero para mi trabajo	/		/		/		
13	Sé dónde dirigirme cuando tengo un problema de trabajo	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Existe muy Buena comunicación entre los compañeros de trabajo.	/		/		/		
15	Existe muy Buena comunicación con mi superior inmediato.	/		/		/		
16	Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.	/		/		/		
17	Mi jefe es una persona de principios definidos.	/		/		/		
18	Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.	/		/		/		
19	Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.	/		/		/		
21	Mi institución es un lugar relajado para trabajar.	/		/		/		
22	En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.	/		/		/		
23	Me siento como si nunca tuviese un día libre.	/		/		/		
24	Muchas de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.	/		/		/		
25	Para desempeñar las funciones de mi puesto tengo que hacer un esfuerzo adicional y retardar en el trabajo	/		/		/		
	DIMENSIÓN 5	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Hay evidencia de que mi jefe me apoya utilizando mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo	/		/		/		
27	Considero que mi jefe es flexible y justo ante las peticiones que solicito	/		/		/		
28	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito	/		/		/		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 5								
29	A mi jefe la interesa que me desarrolle profesionalmente.	/		/		/		
30	Mi jefe me respalda 100%	/		/		/		
31	Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.	/		/		/		
32	Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.	/		/		/		
DIMENSIÓN 6								
33	Cuando hay una vacante primero se busca dentro de la misma organización al posible candidato.	/		/		/		
34	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.	/		/		/		
35	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.	/		/		/		
36	Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.	/		/		/		
37	Las promociones se las dan a quienes se las merecen	/		/		/		
38	Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución.	/		/		/		
39	Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.	/		/		/		
DIMENSIÓN 7								
40	Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.	/		/		/		
41	Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.	/		/		/		
42	Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.	/		/		/		
43	Mi jefe no tiene favoritos	/		/		/		
44	Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.	/		/		/		
DIMENSIÓN 8								
45	Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.	/		/		/		
46	A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distinta formas	/		/		/		
47	Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas.	/		/		/		
48	Se me exhorta a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo.	/		/		/		
49	Cuando algo sale mal, nosotros corregimos el motivo del error de manera que el problema no vuelva a suceder.	/		/		/		
50	Los directivos y/o superiores inmediatos reaccionan de manera positiva ante nuestras nuevas ideas.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Mg.: HUGO L. AGUERO ALVA DNI: 43374358

Especialidad del validador: METODOLOGO - DOCENTE

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

04 de 07 del 2015



Firma del Experto Informante.