

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración



“COMPARACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA LA PLANA DOCENTE EN DOS CENTROS EDUCATIVOS DEL DISTRITO DE TRUJILLO EN EL CUARTO TRIMESTRE ACADÉMICO DEL AÑO 2019.”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autores:

Hajaira Abigail Serrano Cruz

Jhonatan Erick Ruiz Siccha

Asesor:

Dr. Higinio Wong Aitken

Trujillo - Perú

2020

DEDICATORIA

A:

Dios, por darme la sabiduría y la fuerza que necesitaba para poder alcanzar mis metas.

Mi madre, por darme la confianza, el apoyo, y por creer en mí. Gracias mama por darme una carrera para mi futuro, todo esto te lo debo a ti.

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por brindarme el soporte, sabiduría y aprendizaje.

Estoy seguro que mis metas planteadas darán fruto en el futuro y por ende me debo esforzar cada día para ser mejor sin olvidar el respeto que engrandece a la persona

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS.....	5
ÍNDICE DE FIGURAS.....	6
RESUMEN.....	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	20
CAPÍTULO III. RESULTADOS	28
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	54
REFERENCIAS	59
ANEXOS	62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01	21
Tabla 02	22
Tabla 03	22
Tabla 04	23
Tabla 05	24
Tabla 06	27
Tabla 07	28
Tabla 08	29
Tabla 09	31
Tabla 10	32
Tabla 11	34
Tabla 12	35
Tabla 13	37
Tabla 14	38
Tabla 15	40
Tabla 16	41
Tabla 17	43
Tabla 18	44
Tabla 19	46
Tabla 20	46
Tabla 21	48
Tabla 22	49
Tabla 23	51
Tabla 24	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01.....	29
Figura 02.....	32
Figura 03.....	33
Figura 04.....	35
Figura 05.....	36
Figura 06.....	38
Figura 07.....	39
Figura 08.....	41
Figura 09.....	42
Figura 10.....	44
Figura 11.....	45
Figura 12.....	47
Figura 13.....	48
Figura 14.....	50
Figura 15.....	50
Figura 16.....	52
Figura 17.....	53

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO n°01	62
ANEXO n°02	63
ANEXO n°03	67
ANEXO n°04	69
ANEXO n°05	71
ANEXO n°06	72
ANEXO n°07	73
ANEXO n°08	74
ANEXO n°09	75
ANEXO n°10	76
ANEXO n°11	77
ANEXO n°12	78

RESUMEN

La presente investigación descriptiva que tiene un enfoque cuantitativo tuvo como objetivo general comparar la percepción del clima organizacional que tienen los docentes de la Institución A y de la Institución B. La muestra, de tipo disponible estuvo conformada por 62 docentes del nivel inicial, primario y secundario. La información se obtuvo con la aplicación del cuestionario Clima Organizacional Para Docentes, de los autores George Litwin y Robert Stringer; que evalúa dimensiones Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Riesgos, Calidez, Apoyo, Normas, Conflicto, Identidad de la variable clima organizacional. Este cuestionario fue validado a través de un experto y la confiabilidad se realizó mediante muestra piloto de 20 docentes. Los resultados mostraron que el clima Organizacional para la Institución A se encuentra en un nivel medio mientras que para que la Institución B se encuentra en un nivel medio, lo que se presume esta atribuido a la percepción que tiene el docente en cuanto al nivel de recompensa que cada uno percibe de cada una de las instituciones educativas donde labora. Sin embargo el primero tiene 5 dimensiones donde tiene una percepción que alta sobre su centro de trabajo mientras el segundo tiene todas sus dimensiones en una percepción media.

Palabras clave: Comparación, clima organizacional, centros educativos, distrito de Trujillo, primer trimestre académico, estructura, responsabilidad, recompensa, riesgos, calidez, apoyo, normas, conflicto, identidad.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Para (Gilli J, 2017) el concepto que hace referencia al tema de clima organizacional (la cual empezaremos a llamar simplemente CO) nos llega como ideas correspondientes a planos cognoscitivos los cuales son conceptualizados como un diagrama ajustado y propio que sirve para identificar a los individuos (en este caso nuestra capital humano) y darle conexión con el ambiente en la que se desenvuelve (desempeña de forma laboral) esto también fue citado por (Hinestroza, G. y Patricia, M. 2016) los cuales orientan estos aspectos organizacionales y con ello las dimensiones con las cuales se puede medir el mismo referido por Lippitt, White y Lewin que en 1939, buscaron hallar una conexión entre la conducta humana y el ambiente en el que se desenvuelven formando y estableciendo de esta manera un “ambiente anímico” todo ellos fueron plasmado en el trabajo de Sánchez, V. (2017)

(Figuroa, E., Ornelas, M., González, M. & Luna, G. 2018) Afirman que el CO de un conjunto de individuos cuales quiera que fuera nos va a evidenciar una incógnita conciliadora entre los logros buscados y los propósitos esperados para el mismo conjunto. En el cuadro educativo esto representa la diferencia que hay entre lo que se proyecta dentro de una institución educativa (estatal o privada) y los resultados que se obtienen teniendo como conclusión que el trecho que no se logra llenar debido a la acción o inacción de demandas por separado, sino que estas se dan por la conjunción de múltiples variables (que conoceremos como variables del CO) dígame: estructura, responsabilidad, recompensa, riesgos, calidez, apoyo, normas, conflicto e identidad los cuales darán inicio a lo que llamaremos climas.

(Zapata, V. 2018), nos menciona que el CO de una entidad educativa (que es el caso que nos atañe) se halla bajo el influjo de varios cambios a lo largo del tiempo (lo que la convierte en una curva variable) por lo que este es afectado y vulnerado por opciones de tipo organizacional, laboral y psicosocial que repercuten en mayor o menor grado la rentabilidad de la institución y esto lo deja claro al buscar la interrelación existente entre la dimensión estructura y la gestión educativa en las I.E.P del Distrito de Bellavista - Piura. Ahora estas variables se pueden clasificar en: externas (variables a nivel nacional o mundial) o internas (variables propias de la empresa). Lo que conlleva a que es de vital importancia medir los CO en las entidades educativas con el fin de establecer las contramedidas que puedan beneficiar y mejorar el alcance de los objetivos y metas que las mismas buscan.

Existe una amplia variabilidad de factores que pueden alterar cualquier CO como menciona (Zapata, V. 2018) así como también existen diversas acciones tanto de docentes como de directivos dentro de una entidad educativa lo que el autor recalca haciendo énfasis en la dimensión estructura del CO. Esto lleva a que la posición o la postura de los docentes, así como los directivos llegue ser censurable o confusa como resultado de un CO mal desarrollado como consecuencia de una incoherencia con los valores en los que se basa la educación; o puede ser efectiva y eficaz de no presentar inconvenientes, lo que deja al docente realizar su trabajo con satisfacción y desinterés lo que ya aborda también la dimensión conflicto del CO. No obstante, tal aseveración se ve alterada en lo más profundo si el clima universal es negativo. Esto nos deja claro como esta situación puede afectar la dimensión estructura y conflicto afectando el desempeño del material humano.

Para (Meneses, C. 2016) el tema de CO lo constituye la configuración de cualidades intrínsecas (internas) que maneja una entidad, empresa o institución, esto nos deja claro que la variable CO trata más sobre la personalidad de una organización (como un ente mismo, lo cual nos regresa a la dimensión estructura junto con la dimensión normas del CO) el cual tiene un influjo en la conducta y/o desarrollo de todos los participantes (de la empresa) entre sí y con la institución. Tomando en cuenta ello, (Rodríguez, J. & Fernández, J. 2015), opina que la variable CO es la cualidad, característica, forma de actuar que tiene una empresa, organización o entidad además manifiesta que esta variable puede cambiar de una forma similar o parecida al del medio ambiente (dígase clima ambiental). Este autor agrega asimismo que la variable CO no son más que los puntos de vista que los participantes (trabajadores) de una organización, institución o entidad comparten con relación a su labor, esto puede abarcar lugar de trabajo, las relaciones entre trabajador – trabajador, trabajador – superior, etc. y otras casuísticas que se pueden dar.

Para (Robbins S. , 2017) se debe considerar como elemento importante una mezcla entre las influencias que puede llegar a tener la sociedad sobre el CO el cual puede variar a lo largo del tiempo (se debe considerar el mismo como un camino por el cual se debe recorrer) teniendo como respuesta la adquisición de más conocimientos, una mayor disparidad en la fuerza laboral, mayores avances tecnológicos, mejoras en la normativa gubernamental y el desarrollo de las instituciones, el cual influye en la dimensión riesgo que debe tomar la institución educativa intentando resolver desafíos frente a posible problemas externos

En (Rodríguez J., Fernández J., 2015), se relata que el CO permite encontrar antecedentes importantes con relación a las interacciones de los diferentes procesos que se desarrollan en el seno de las entidades educativas valga mencionar como ejemplo, las situaciones que tenga que ver con la implementación participativa de los docentes

Para (Pedraza, N. 2018) el CO implica un profundo compromiso gerencial con la mejora del desempeño organizacional a través de una gestión efectiva de las personas, esto implica el saber administrar y direccionar no sólo con el afán de cumplir con encargos administrativos sino además con el incentivo de una convivencia armónica entre los diferentes representantes que pertenecen al grupo con el fin de alcanzar las metas y objetivos establecidos. Todo lo mencionado permite determinar que el CO de una entidad o institución se va a hallar dependiendo de las constantes variaciones las cuales se verán afectadas por variables organizacionales, sociales, laborales y psicológicas (sea en conjunto o por separado) las que afectarán la rentabilidad corporativa esto nos lleva a tomarlo en cuenta como un factor altamente importante dentro del CO. Y teniendo en cuenta que para (López-Guzmán T., Sánchez S., Nascimento M., 2010), una variable dentro del CO como la complacencia laboral (que está relacionada estrechamente con la dimensión recompensa del CO) es una meta básica que la institución y la administración de RRHH busca y debe alcanzar.

Tenemos (Vega D., Arévalo A., Sandoval J., Aguilar C., Giraldo J., 2006), en su investigación nos deja un panorama a reflexionar sobre el estudio CO en Bogotá, D.C. (Colombia), el cual fue implementado en 10 entidades de educación entre los años 1994 a 2005, el cual concluyo y busco dar matices diferentes a las variadas posiciones que los investigadores tienen sugiriendo se retome

en futuras investigaciones; así tenemos que Peiró ideó un modelo que permitía identificar las predisposiciones o influencias conceptuales que resaltan la relación entre la producción sobre el CO, todo ello reflejada en la realidad bogotense, pero no termina ahí porque además facilita elementos identificables como las cualidades que deben tener las instituciones que trabajan con capital humano, esto con el afán de encontrar un enlace y seguridad en los planeamientos a instaurar, lo que deja una normalización en la definición del CO, lo que permite proseguir y establecer un mejor nivel de impacto en los planeamientos dejando el mismo como relevante para esta temática; el experto que conduce o intenta medir el CO, tiene un compromiso explícito o implícito (dependiendo de sus capacidades), ya que procurara que exista una relación tacita entre las ideas y las maniobras que han de establecerse en un afán de favorecer el progreso del capital humano sin olvidar la productividad de la entidad o institución a corte, mediano y largo plazo lo cual nos deja una dimensión del CO que se amolda como la calidez referida a la Percepción de confraternidad.

Se ha logrado evidenciar que el influjo que tiene complacencia laboral en el CO juega un papel transcendental en aspectos tales como rotación de personal (tiempo de permanencia de los trabajadores en la empresa), la rentabilidad y las inasistencias por ese motivo es que (Medina C, Zanoni K., 2016), en su estudio tuvo por meta hallar y medir la influencia del CO sobre la satisfacción profesional en profesores de entidades pedagógicas adventistas ubicadas en el departamento de Junín, el cual dejó claro que el CO es uno de los componentes sindicales y psicológicos de mayor influencia dentro de las organizaciones con respecto a la percepción de satisfacción que tiene un profesor. Por lo que su estudio y constante monitoreo permitirá una influencia positiva en la apreciación que tendrá la plana docente, este punto es de vital importancia

con dos dimensiones del CO como lo son la recompensa y la identidad siendo el ultimo muchas veces influenciado por el primero.

Asimismo (Coluccio Á., Muñoz C., Ferrer R., 2016), estudiaron la simbiosis existente entre dos factores muy ligados uno del otro, uno de ellos es la situación contractual y el otro el CO además buscaron la relación implícita entre satisfacción laboral y el ausentismo de los profesores. Esto permitió determinar que la percepción de los trabajadores contratados de forma estable (nombrados) mostraran más responsabilidad o pertenencia junto con un mayor conocimiento de sus funciones específicas, lo que permite aventurar una alta identidad con la entidad educativa, por otro lado los profesores con un contrato por periodos de tiempo (Contratados) tenían una responsabilidad con la institución muy por debajo que el grupo anterior, sumado a un menor conocimiento de las funciones específicas a realizar.

También tenemos que para (Tomàs M., Gimeno X., Sanjuán C. y Segovia P., 2006), que investigaron la variable CO en entidades educativas en un total de cuatro todo ello en España dentro de la provincia de Barcelona; esta investigación arroja que los docentes en forma constante dependen de una introspección de su manejo pedagógico y de la inserción de los mismos dentro de la planificación que realizan los departamentos didácticos, esto con el afán de mejorar sus recursos pedagógicos de manera exponencial y directa, a pesar de ello esta necesidad no parece ser prioritaria o aplicada sistema educativo actual. La transformación cultural de ello puede llegar de la comprensión de los recursos pedagógicos que los docentes manejan esto permite la evolución del docente lo cual nos deja claro que la dimensión del CO que estamos viendo está relacionada

con la responsabilidad que el docente tiene. En general se concluye que todo el profesorado encuestado siente la necesidad de mejorar o dicho de otra manera está insatisfecho con la situación actual en casi todos los aspectos en que se ha preguntado.

Cabe agregar que en cuanto a las dimensiones estructura, norma y conflicto dentro de la variable CO para (Ccora R., Matas J., 2015), su estudio se planteó hallar y medir la relación existente el entre el énfasis del docente en hacer un buen trabajo, su sentimiento relacionado con respecto a las restricciones y el sentimiento de que los directivos presten atención a sus opiniones, para ello ubicaron su estudio en dos entidades educativas la primera la I.E.P. Rosa de Lima de San Jerónimo y la segunda I.E.P. San Pío X ambos del departamento de Junín ubicados en la provincia de Huancayo, al finalizar se tuvo que estas dimensiones del CO son elementos definitivos para desarrollar su trabajo de forma óptima lo cual deja un precedente con relación a la percepción que este tiene sobre la entidad educativa donde labora sin crear conflictos con la estructura organizacional de la misma. Esto predispone un trabajo óptimo por parte del docente y conlleva a un impacto deseado tanto en los rubros de aprendizaje y elaboración de nuevos elementos cognoscitivos.

Por lo que (Rodríguez J., Fernández J., 2015), en su pesquisa buscaron confeccionar y validar un instrumento de medida del CO para aplicarlo en las entidades de educación secundaria (estatales y privadas), los resultados obtenidos de esa investigación permitieron mostrar y aplicar un instrumento de evaluación para el CO en instituciones educativas, en dicho sentido utilizaremos ese instrumento de evaluación para medir el CO en dos entidades educativas, tomando para ello

en cuenta dimensiones por demás relevantes que son tres: Relación Profesor - Alumnos, Relación Profesor - Compañeros y Relación Profesor - Superiores. El uso de este instrumento no es el común usado en la mayoría de las evaluaciones de CO lo que nos lleva a tener una medición relevante y diferenciada, esto se da bien tanto en su marco teórico como en su operatividad de los ítems a medir. También el nivel educativo específico (dígase Inicial, Primaria, Secundaria) al que va dirigido representa no ya un instrumento más, sino que aporta una orientación específica y diferente.

Esta investigación se realizará en dos instituciones educativas una de ellas es el CEP “A” y el otro es el IEP “B” ambos ubicados en la ciudad de Trujillo en donde se hará una comparación en el clima organizacional de ambas instituciones, el motivo de este estudio nace de la necesidad de describir el clima organizacional en instituciones educativas del sector privado en el distrito de Trujillo donde no se ha hallado mucha bibliografía al respecto y teniendo como objetivo el conocer la percepción que tienen los docentes sobre la institución donde laboran en campos como el liderazgo, la comunicación y la motivación sumado las otras dimensiones que tiene la variable clima organizacional, este diagnóstico nos permitirá comparar y obtener información para estandarizar los procesos necesarios para un clima organizacional adecuado donde se puede aprovechar al máximo el recurso humano que al final de cuentas en este tipo de instituciones es el engranaje que desarrolla toda la productividad en tema educacional.

En cuanto a las instituciones educativas participantes se pudo constatar que ambos centros educativos cuentan con dos locales ya que están en constante crecimiento además ambos cuentan

con un periodo de más de 20 años de fundación lo que permite estar establecidos en las localidades en las que están ubicadas donde han logrado fidelizar a los alumnos y padres de familia. Asimismo, ambas instituciones tienen definidas de forma casi idéntica su estructura (el cual es una estandarización en la mayoría de centros educativos) esto referido a lo concerniente al estilo de la dirección, formalidad, horarios de trabajo, etc. En cuanto a temas de motivación, un porcentaje de los educandos en ambas instituciones son retribuidos a través de recibo por honorarios a pesar de contar con carga completa lo que los exime de los beneficios que ofrece pertenecer a planilla (este es un motivo a considerar para la dimensión recompensa). Así mismo, en cuanto a liderazgo, se percibe una diferencia entre ambas instituciones donde se logró observar a priori más flexibilidad en un centro educativo que otro, igualmente se agrega que solo una institución educativa está en constante capacitación de su recurso humano mientras el otro mantiene un perfil más reservado en este tema.

1.2. Formulación del problema

¿Cuáles son las diferencias y similitudes del clima organizacional para la plana docente en dos centros educativos del distrito de Trujillo en el cuarto trimestre académico del año 2019?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Comparar el Clima organizacional para la plana Docente en dos Centros Educativos del Distrito de Trujillo en el cuarto trimestre académico del año 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

- Comparar la dimensión estructura, en las instituciones educativas particulares IEP (Institución A) y del IEP (Institución B).
- Comparar la dimensión recompensa en las instituciones educativas particulares IEP Institución A y del IEP Institución B.
- Comparar la dimensión relaciones en las instituciones educativas particulares IEP Institución A y del IEP Institución B.
- Comparar la dimensión identidad en las instituciones educativas particulares IEP Institución A y del IEP Institución B.
- Comparar la dimensión responsabilidad en las instituciones educativas particulares IEP Institución A y del IEP Institución B.
- Comparar la dimensión desafíos en las instituciones educativas particulares IEP Institución A y del IEP Institución B.
- Comparar la dimensión cooperación en las instituciones educativas particulares IEP Institución A y del IEP Institución B.
- Comparar la dimensión estándares en las instituciones educativas particulares IEP Institución A y del IEP Institución B.
- Comparar la dimensión conflictos en las instituciones educativas particulares IEP Institución A y del IEP Institución B.

1.4. Hipótesis

Se plantea que existirán diferencias y similitudes en el clima organizacional entre ambas instituciones educativas, siendo las principales diferencias la variable identidad entre ambas y entre las similitudes la variable responsabilidad.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

Cuantitativa, ya que se utilizará encuestas para medir el nivel de clima organizacional de ambas instituciones para luego compararlas.

2.1.1 Enfoque

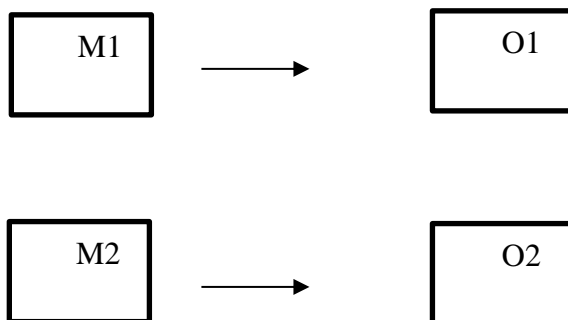
No experimental, ya que no se controla ni manipula las variables del estudio. Solo tomamos nota de las variables a estudiar en su ambiente natural.

2.1.2 Alcance

Transeccional o Transversal, ya que los datos son recolectados en un solo momento, dentro del horario laboral de los docentes.

2.1.3 Diseño

El diseño asimismo será descriptivo comparativo el cual presenta por la separación de sujetos según el nivel educativo, tiempo de servicio y las condiciones laborales tal como se presenta en el siguiente esquema:



Donde:

M1: Donde M1 es la institución educativa A

M2: Donde M2 es la institución educativa B

O1: Clima organizacional de la institución educativa A.

O2: Clima organizacional de la institución educativa B.

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

Compuesta por la plana docente de la IEP (institución A) y el CEP (institución B) compuesta por varones y mujeres que se encuentran ubicadas en el Distrito de Trujillo en una zona urbana. Deben cumplir con las condiciones y requerimientos del estudio, esto quiere decir:

Tabla 01

Población de la muestra

<i>NIVEL</i>	<i>I.E A</i>	<i>I.E. B</i>
Inicial	4	4
Primaria	12	10
Secundaria	16	16
Total	32	30

Tabla 02

Distribución demográfica por género

<i>NIVEL</i>	<i>I.E A</i>	<i>I.E. B</i>
Masculino	14	16
Femenino	18	14
Total	32	30

Tabla 03

Distribución demográfica según condición laboral

<i>NIVEL</i>	<i>I.E A</i>	<i>I.E. B</i>
Contratado	32	30
Nombrado	0	0
Total	32	30

Tabla 04

Distribución demográfica según años de servicios

<i>NIVEL</i>	<i>I.E A</i>	<i>I.E. B</i>
De 0 – 3 años	13	8
De 4 – 6 años	16	17
De 7 – 10 años	3	5
Total	32	30

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Para la evaluación que compete esta tesis se utiliza la técnica de encuesta de evaluación de clima organizacional para docentes de las dos centros educativos, el instrumento cuestionario el cual fueron elaboradas por Litwin George y Robert Stringer, y que posteriormente fue adaptada por Chaparro y Vega en el año 2007 para estudios en el campo de la docencia, para ello estos autores consideraron las dimensiones de estructura, recompensa, relaciones e identidad; y a través de un sondeo de clima organizacional se busca recabar información de cada una de las dimensiones antes mencionadas. Pese a ser un instrumento aplicado en México en el año 2007, en el Perú también es posible aplicarlo por lo que se realizó la validación a través de la evaluación de juicio de expertos. Esta prueba consiste en una encuesta conformada por 41 ítems para ser desarrolladas con las siguientes dimensiones.

Tabla 05

Matrix de operacionalización de Variables

VARIABLE	DIMENSIONES	CONCEPTUALIZACIÓN	INDICADORES	ÍTEM
CLIMA ORGANIZACIONAL	1. Estructura	Sentimiento de los empleados relacionado con respecto a las restricciones.	Número de reglas, controles y procedimientos que existen	1-10
	2. Responsabilidad	Sentimiento por parte de los trabajadores de ser “su propio jefe”.	Toma de decisiones y no consultar con sus superiores	11-16
	3. Recompensa	Sentimiento relacionado con el ser premiado por un trabajo bien hecho	En valorar el premio más que en el castigo.	17-22
	4. Riesgo	Sentimiento de desafío frente a problemas	Énfasis en la toma de riesgos calculados.	23-27
	5. Calidez	Percepción de confraternidad entre colegas y superiores	Énfasis en la prevalencia de la amistad y de guros sociales informales	28-32
	6. Apoyo	La percepción de la ayuda mutua de los directivos y empleados de la organización	Importancia en el mutuo apoyo para enfrentar los problemas	33-37
	7. Norma	La percepción de la importancia de las normas y exigencias en el rendimiento en el trabajo	Incidencia puesta en hacer un buen trabajo	38-42
	8. Conflicto	El sentimiento que los directivos presten atención a las opiniones, aunque éstas sean divergentes de su punto de vista	Incidencia en tratar los problemas en forma abierta.	43-47
	9. Identidad	Sentimiento pertenencia a una empresa donde se siente un miembro valioso de ella.	Importancia de sentir como propios los éxitos de la organización	48-51

2.3.1 Confiabilidad.

Para determinar el grado de confiabilidad del instrumento, se determinó una muestra piloto de 20 docentes, tanto del nivel primario como secundario; perteneciente al distrito de Trujillo; obteniéndose:

a) Confiabilidad

La confiabilidad del cuestionario se determinó por:

El método de división por mitades que hace uso de la fórmula de SPEARMAN-BROWN obteniéndose el valor de 0.87, siendo la confiabilidad excelente.

El procedimiento Alfa de Cronbach que hace uso de la fórmula sobre la varianza de los ítems, obteniéndose el valor de 0.72, siendo la confiabilidad excelente.

b) Validez

La validez del cuestionario se determinó por el método de validez predictiva que hace uso de la fórmula del coeficiente de correlación, obteniéndose el valor de 0.81, siendo la validez excelente.

CONFIABILIDAD METODO SPEARMAN-BROWN	Nº de elementos
0.872212	20
CONFIABILIDAD METODO ALFA DE CRONBACH	Nº de elementos
0.719	20

2.4. Procedimiento

El cuestionario es aplicado de manera personal, en el área de trabajo, cabe decir, en las dos instituciones educativas, durante el mes de noviembre del año 2019.

El cuestionario fue evaluado el día 04 de noviembre del 2019 en el colegio 1, a las 10:30 am hora de refrigerio, el día 05 de noviembre del 2019 se realizó el cuestionario en el colegio 2, a las 10:30 am hora de refrigerio; manteniendo el anonimato de los docentes, con el fin de evitar en lo posible sesgos en la respuesta (respuestas en base a las simpatías o temores) y que verdaderamente fuera su percepción lo que plasmaran los participantes en el cuestionario (encuesta).

La técnica que se utiliza para recabar información está centrada en el resumen numérico, que nos permitió analizar de manera conjunta y extensa. Se establece tres niveles para describir las dimensiones investigadas: alto, medio y bajo.

Si consideramos el sistema de calificación de la encuesta, tenemos los puntajes mínimos y máximos para cada dimensión. En tal sentido, en función de estos valores (mínimo y máximo) fueron establecidos los intervalos para cada uno de los niveles respectivos.

Tabla 06.

Escala de valores para la evaluación del clima organizacional

Dimensión	Escala		# de ítems	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
	Nivel	Rango			
Estructura	Alto	38 - 50	10	10	50
	Medio	24 - 37			
	Bajo	10 - 23			
Responsabilidad	Alto	23 - 30	6	6	30
	Medio	14 - 22			
	Bajo	6 - 13			
Recompensa	Alto	23 - 30	6	6	30
	Medio	14 - 22			
	Bajo	6 - 13			
Riesgos	Alto	19 - 25	5	5	25
	Medio	12 - 18			
	Bajo	5 - 11			
Calidez	Alto	19 - 25	5	5	25
	Medio	12 - 18			
	Bajo	5 - 11			
Apoyo	Alto	19 - 25	5	5	25
	Medio	12 - 18			
	Bajo	5 - 11			
Normas	Alto	19 - 25	5	5	25
	Medio	12 - 18			
	Bajo	5 - 11			
Conflicto	Alto	19 - 25	5	5	25
	Medio	12 - 18			
	Bajo	5 - 11			
Identidad	Alto	16 - 20	4	4	20
	Medio	10 - 15			
	Bajo	4 - 9			
Clima organizacional	Alto	187 - 255	51	51	255
	Medio	119 - 186			
	Bajo	51 - 118			

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Como la presente tesis está en función de comparar dos realidades se empezará primero a mencionar al I.E A y luego a la I.E B

3.1 Medidas descriptivas

En primer lugar, se realiza un estudio estadístico descriptivo con el fin de obtener la media y desviación estándar de la variable y las dimensiones en estudio. Tenemos así:

Tabla 07

Medidas descriptivas de la variable clima organizacional y sus dimensiones (N=32 y N=30 respectivamente) para la I.E "A" y la I.E "B"

<i>I.E "A"</i>			<i>I.E "B"</i>		
Variable y dimensiones	Media	Desv Std	Variable y dimensiones	Media	Desv Std
Clima organizacional	183.31	23.47	Clima organizacional	174.30	27.93
Estructura	37.72	4.73	Estructura	33.47	6.07
Responsabilidad	21.22	3.86	Responsabilidad	21.00	3.66
Recompensa	20.81	4.11	Recompensa	20.03	4.25
Riesgos	17.66	3.10	Riesgos	17.30	3.34
Calidez	17.19	2.92	Calidez	17.17	3.34
Apoyo	18.00	3.78	Apoyo	17.70	4.07
Normas	18.41	3.71	Normas	17.20	3.83
Conflicto	17.38	4.11	Conflicto	16.87	3.49
Identidad	14.94	2.21	Identidad	13.57	2.99
<i>N = 32</i>			<i>N = 30</i>		

En la tabla 7 se aprecian los valores promedios de la variable clima organizacional y sus dimensiones para las dos instituciones educativas. La mayor desviación de los datos lo muestra la dimensión Estructura (6.07) en la I.E "B", así como la dimensión Estructura de la I.E "A"

muestra la media más alta (37.72). La menor desviación lo muestra la dimensión identidad con (2.21) En la I.E “A” y la media más baja la tiene la dimensión Identidad En el I.E. “B” (13.57).

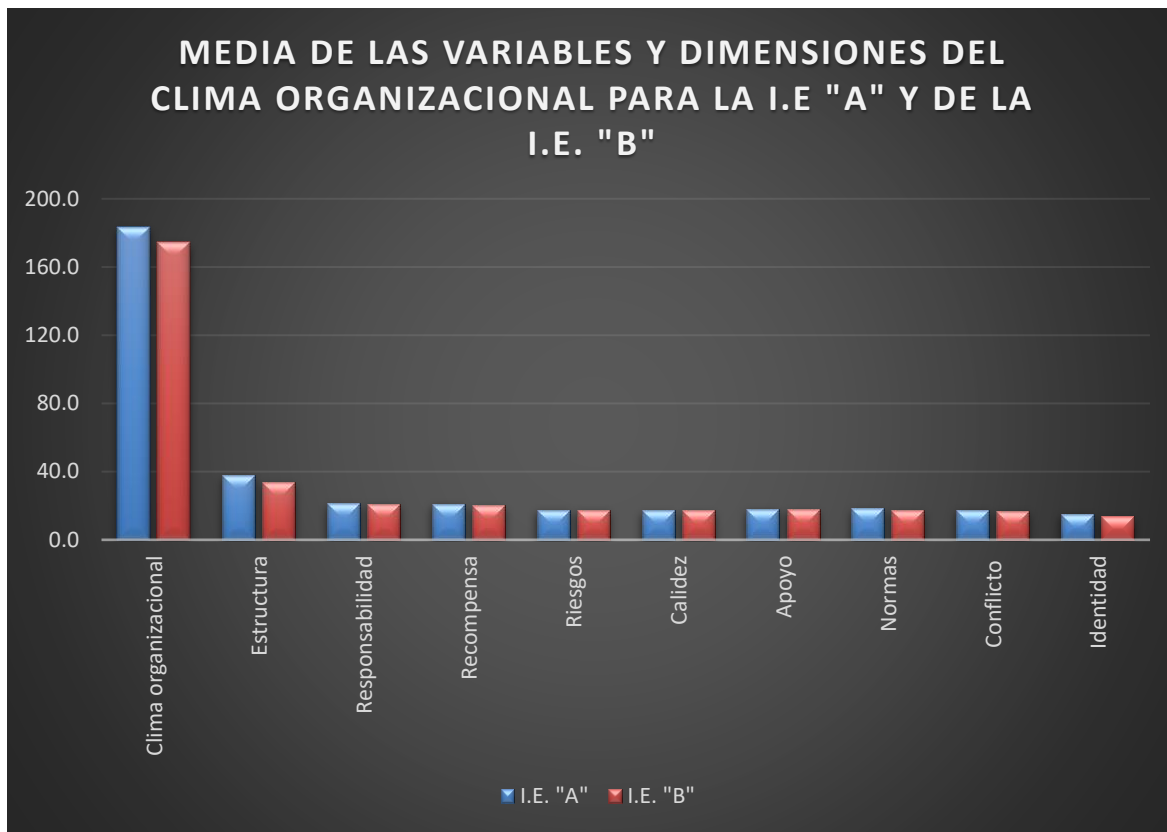


Figura 01. Media de las variables y dimensiones del clima organizacional para la I.E “B” y de la I.E. “A” Nótese que en la variable Clima organizacional y en las dimensiones estructura, norma, e identidad existe un mayor, aunque ligero incremento en la I.E. “A” en comparación de la I.E. “B”.

3.2 Medidas Cualitativas

Se realiza un cuadro comparativo entre las I.E. tomando en cuenta los rangos establecidos en la tabla 06 teniendo por ello lo siguiente:

Tabla 08

Resumen de las escalas de valor para la variable clima organizacional y sus dimensiones

(N=32 y N=30 respectivamente) para la I.E "A" y la I.E "B"

<i>I.E "A"</i>		<i>I.E "B"</i>	
Variable y dimensiones	Escala de valor	Variable y dimensiones	Escala de valor
Clima organizacional	Medio	Clima organizacional	Medio
Estructura	Alto	Estructura	Medio
Responsabilidad	Medio	Responsabilidad	Medio
Recompensa	Medio	Recompensa	Medio
Riesgos	Medio	Riesgos	Medio
Calidez	Medio	Calidez	Medio
Apoyo	Alto	Apoyo	Alto
Normas	Alto	Normas	Medio
Conflicto	Alto	Conflicto	Medio
Identidad	Alto	Identidad	Medio
<i>N = 32</i>		<i>N = 30</i>	

En la tabla 8 se aprecian las escalas de valor para la variable clima organizacional y sus dimensiones para las dos instituciones educativas. Observamos que la I.E "A" tiene 5 dimensiones con una escala de valor alta, mientras la I.E "B" tiene todas las dimensiones en una escala de valor media con excepción de la dimensión Apoyo donde la escala de valor es alta, sumado a que la variable CLIMA ORGANIZACIONAL es alto en la I.E "A" Y media en la I.E. "B".

3.3 Medidas de frecuencia

Igual que en el ítem anterior se presentará un estudio estadístico descriptivo sobre las frecuencias de la variable y las dimensiones en estudio. Teniendo así:

3.3.1 Medidas de frecuencia Clima Organizacional

Para esta variable haremos la comparación entre las dos instituciones educativas.

Tabla 09

Medidas de frecuencia por niveles de la variable clima organizacional para la I.E “A” y la I.E “B”

Clima organizacional A			Clima organizacional B		
Frecuencia	N	%	Frecuencia	N	%
Bajo (51 - 118)	1	3.13	Bajo (51 - 118)	2	6.67
Medio (119 - 186)	14	43.75	Medio (119 - 186)	17	56.67
Alto (187 - 255)	17	53.13	Alto (187 - 255)	11	36.67
N = 32			N = 30		

En la tabla 08 destaca el nivel alto (53.13%) en la I.E. “A” mientras que en la I.E “B” destaca un nivel medio (56.67%) con respecto a la variable clima organizacional. Los resultados de la tabla 9 y la figura 2 permiten determinar cómo es el clima organizacional según la percepción de los docentes de ambas instituciones educativas.

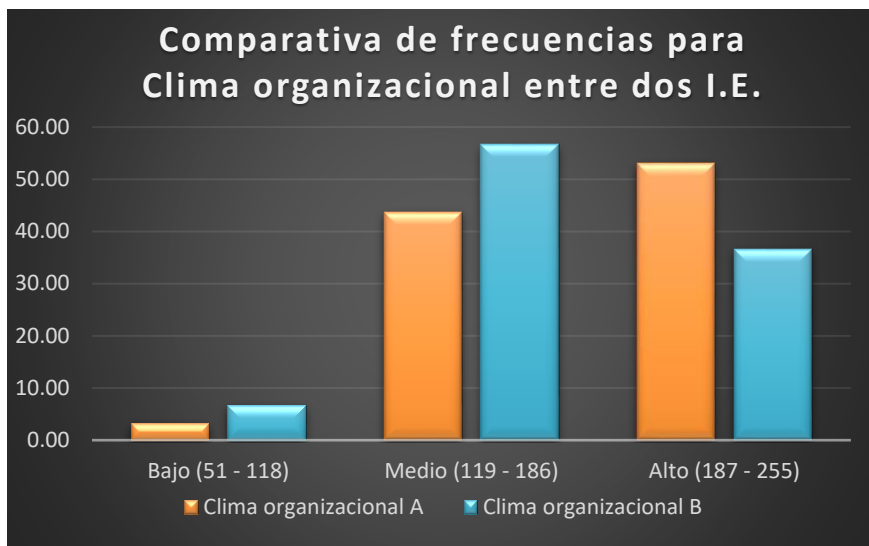


Figura 02. Comparativa de las frecuencias para la variable Clima organizacional entre dos I.E

Nótese la predominancia del nivel medio con respecto al clima organizacional (56.67%) en la I.E. “B” y el nivel alto (53.13%) en la I.E “A”.

3.3.2 Medidas de frecuencia Estructura

Para esta dimensión haremos la comparación entre las dos instituciones educativas.

Tabla 10

Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión estructura para la I.E “A” y la I.E “B”

Estructura A			Estructura B		
Frecuencia	N	%	Frecuencia	N	%
Bajo (10 - 23)	0	0.00	Bajo (10 - 23)	2	6.67
Medio (24 - 37)	15	46.88	Medio (24 - 37)	19	63.33
Alto (38 - 50)	17	53.13	Alto (38 - 50)	10	33.33
N = 32			N = 30		

En la tabla destaca el nivel alto (53.13%) para la I.E “A” y el nivel medio (63.33%) para la I.E. “B” ambos con respecto a la dimensión estructura de la variable clima organizacional. Los resultados de la tabla 10 y la figura 3 permiten describir cómo es la dimensión estructura, desde la percepción de los docentes de dos instituciones educativas del distrito de Trujillo y con ello poder compararlas.

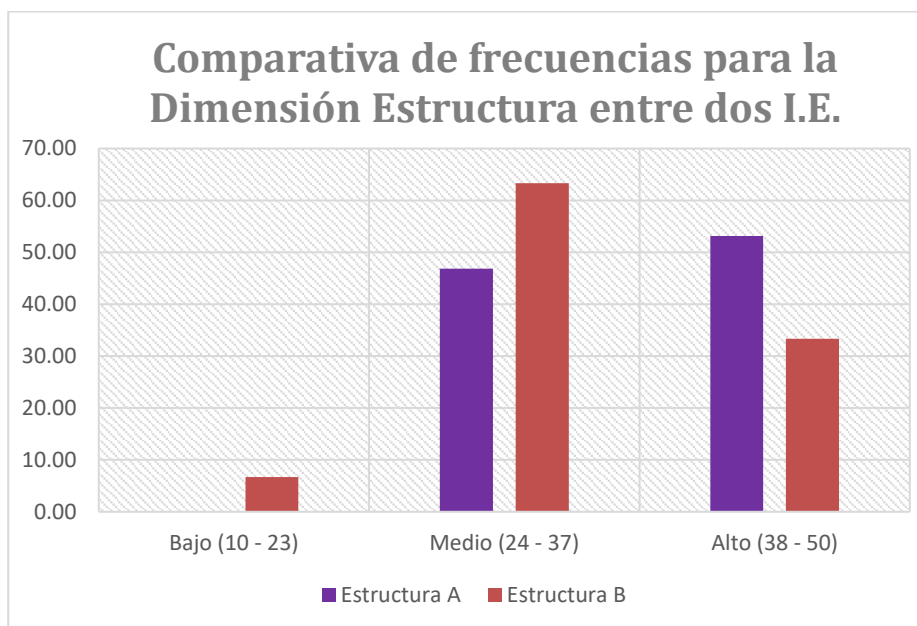


Figura 03. Comparativa de las frecuencias para la dimensión Estructura entre dos I.E

Nótese la predominancia del nivel alto con respecto a la dimensión Estructura para I.E “A” (53.13%) y el nivel medio (63.3%) en la I.E “B”.

3.3.3 Medidas de frecuencia Responsabilidad

Para esta dimensión haremos la comparación entre las dos instituciones educativas.

Tabla 11

Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión responsabilidad para la I.E “A” y la I.E “B”

Responsabilidad A			Responsabilidad B		
Frecuencia	N	%	Frecuencia	N	%
Bajo (6 - 13)	1	3.13	Bajo (6 - 13)	2	6.67
Medio (14 - 22)	16	50.00	Medio (14 - 22)	16	53.33
Alto (23 - 30)	15	46.88	Alto (23 - 30)	13	43.33
<i>N = 32</i>			<i>N = 30</i>		

En la tabla destaca el nivel medio para ambas (50.00%) para la I.E “A” y (53.33%) para la I.E. “B” ambos con respecto a la dimensión responsabilidad de la variable clima organizacional. Los resultados de la tabla 11 y la figura 4 permiten describir cómo es la dimensión responsabilidad, desde la percepción de los docentes en ambas instituciones educativas.

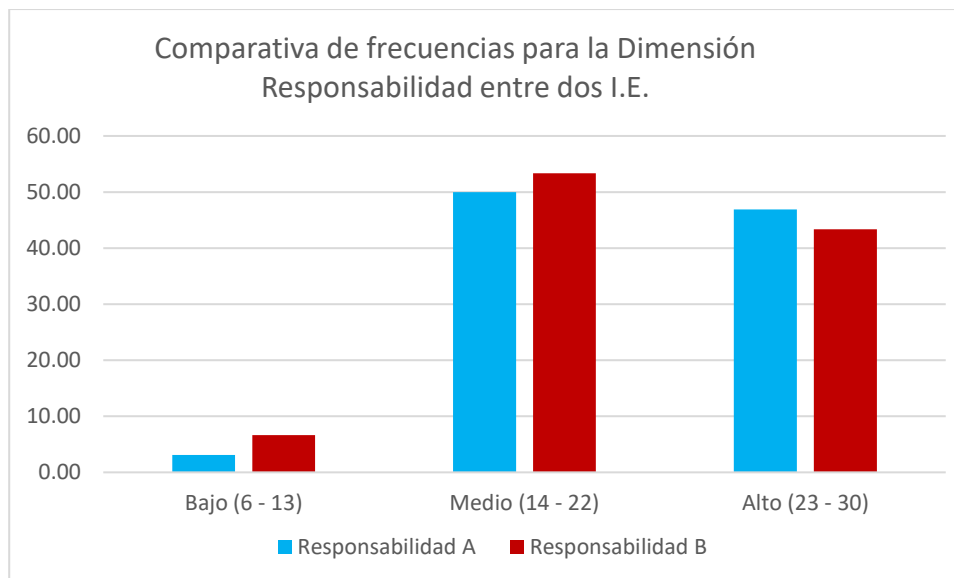


Figura 04. Comparativa de las frecuencias para la dimensión Estructura entre dos I.E

Nótese la predominancia del nivel medio en ambas instituciones educativas con respecto a la dimensión responsabilidad para I.E “A” (50.00%) y (53.33%) en la I.E “B”.

3.3.4 Medidas de frecuencia Recompensa

Para esta dimensión haremos la comparación entre las dos instituciones educativas.

Tabla 12

Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión recompensa para la I.E “A” y la I.E “B”

Recompensa A			Recompensa B		
Frecuencia	N	%	Frecuencia	N	%
Bajo (6 - 13)	1	3.13	Bajo (6 - 13)	3	10.00
Medio (14 - 22)	22	68.75	Medio (14 - 22)	17	56.67
Alto (23 - 30)	9	28.13	Alto (23 - 30)	11	36.67
N = 32			N = 30		

En la tabla destaca el nivel medio en ambas instituciones educativas con respecto a la dimensión recompensa de la variable clima organizacional teniendo un 68.75% para la I.E. “A” y un 56.67 para la I.E. “B”. Los resultados de la tabla 11 y la figura 5 permiten describir cómo es la dimensión recompensa, desde la percepción de los docentes de dos instituciones educativas del distrito de Trujillo.

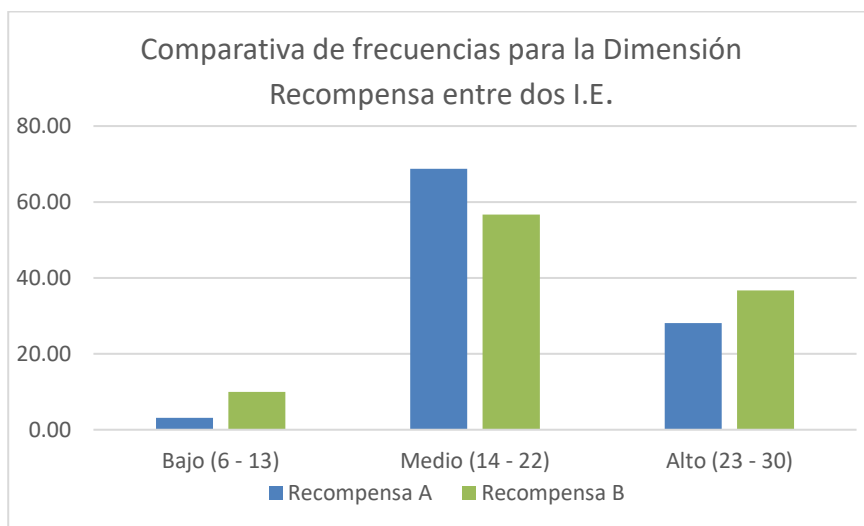


Figura 05. Comparativa de las frecuencias para la dimensión Recompensa entre dos I.E.

Nótese la predominancia del nivel medio con respecto a la dimensión Recompensa para ambas instituciones educativas para teniendo un 68.75% para la I.E. “A” y un 56.67% para la I.E. “B”

3.3.5 Medidas de frecuencia Riesgo

Para esta dimensión haremos la comparación entre las dos instituciones educativas.

Tabla 13

Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión riesgo para la I.E “A” y la I.E “B”

Riesgo A			Riesgo B		
Frecuencia	N	%	Frecuencia	N	%
Bajo (5 - 11)	1	3.13	Bajo (5 - 11)	3	10.00
Medio (12 - 18)	16	50.00	Medio (12 - 18)	16	53.33
Alto (19 - 25)	15	46.88	Alto (19 - 25)	12	40.00
<i>N = 32</i>			<i>N = 30</i>		

En la tabla destaca el nivel medio en ambas instituciones educativas con respecto a la dimensión riesgo de la variable clima organizacional teniendo un 50.00% para la I.E. “A” y un 53.33% para la I.E. “B”. Los resultados de la tabla 13 y la figura 6 permiten describir cómo es la dimensión riesgo, desde la percepción de los docentes de las dos instituciones educativas.

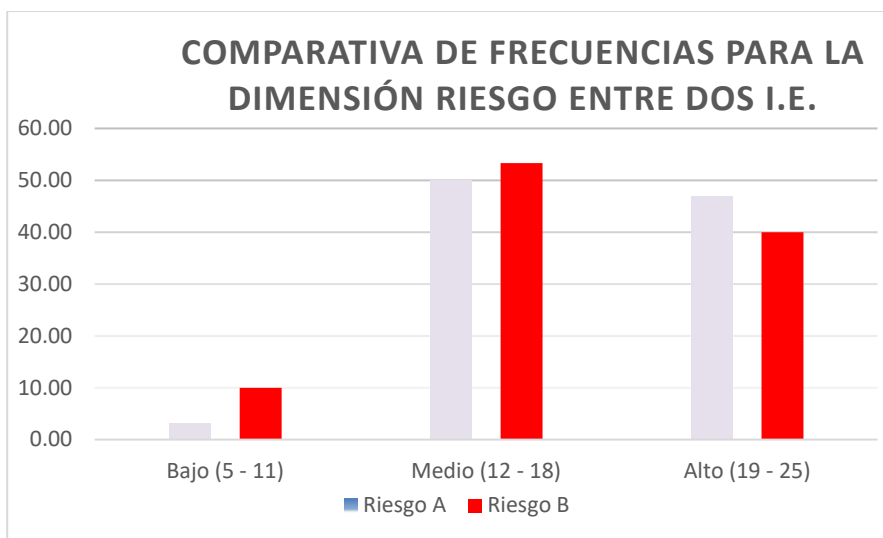


Figura 06. Comparativa de las frecuencias para la dimensión riesgo entre dos I.E.

Nótese la predominancia del nivel medio con respecto a la dimensión riesgo para ambas instituciones educativas para teniendo un 50.00 % para la I.E. “A” y un 53.33% para la I.E. “B”

3.3.6 Medidas de frecuencia Calidez

Para esta dimensión haremos la comparación entre las dos instituciones educativas.

Tabla 14

Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión calidez para la I.E “A” y la I.E “B”

Calidez A			Calidez B		
Frecuencia	N	%	Frecuencia	N	%
Bajo (5 - 11)	2	6.25	Bajo (5 - 11)	2	6.67
Medio (12 - 18)	16	50.00	Medio (12 - 18)	17	56.67
Alto (19 - 25)	14	43.75	Alto (19 - 25)	12	40.00
N = 32			N = 30		

En la tabla destaca el nivel medio en ambas instituciones educativas con respecto a la dimensión riesgo de la variable clima organizacional teniendo un 50.00% para la I.E. “A” y un 56.67% para la I.E. “B”. Los resultados de la tabla 14 y la figura 7 permiten describir cómo es la dimensión riesgo, desde la percepción de los docentes de las dos instituciones educativas del distrito de Trujillo.

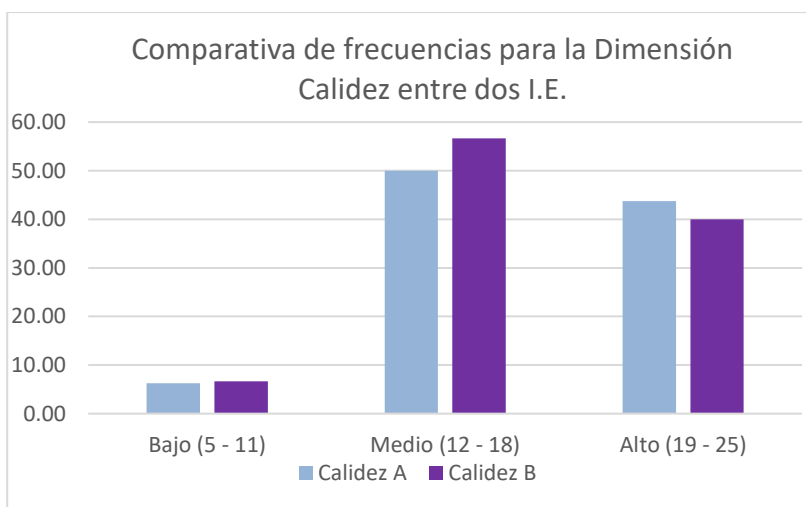


Figura 07. Comparativa de las frecuencias para la dimensión calidez entre dos I.E.

Nótese la predominancia del nivel medio con respecto a la dimensión riesgo para ambas instituciones educativas para teniendo un 50.00 % para la I.E. “A” y un 56.67% para la I.E. “B”

3.3.7 Medidas de frecuencia Apoyo

Para esta dimensión haremos la comparación entre las dos instituciones educativas.

Tabla 15

Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión apoyo para la I.E “A” y la I.E “B”

Apoyo A			Apoyo B		
Frecuencia	N	%	Frecuencia	N	%
Bajo (5 - 11)	2	6.25	Bajo (5 - 11)	3	10.00
Medio (12 - 18)	13	40.63	Medio (12 - 18)	12	40.00
Alto (19 - 25)	17	53.13	Alto (19 - 25)	16	53.33
<i>N = 32</i>			<i>N = 30</i>		

En la tabla destaca el nivel alto en ambas instituciones educativas con respecto a la dimensión apoyo de la variable clima organizacional teniendo un 53.13% para la I.E. “A” y un 53.33% para la I.E. “B”. Los resultados de la tabla 15 y la figura 8 permiten describir cómo es la dimensión apoyo, desde la percepción de los docentes de las dos instituciones educativas.

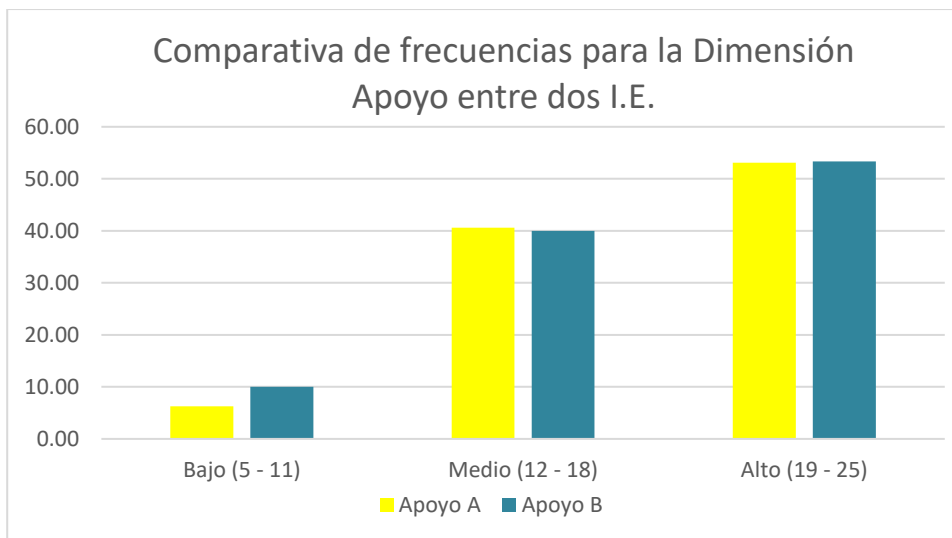


Figura 08. Comparativa de las frecuencias para la dimensión apoyo entre dos I.E.

Nótese la predominancia del nivel alto con respecto a la dimensión apoyo para ambas instituciones educativas para teniendo un 53.13 % para la I.E. “A” y un 53.33% para la I.E. “B”

3.3.8 Medidas de frecuencia Normas

Para esta dimensión haremos la comparación entre las dos instituciones educativas.

Tabla 16

Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión normas para la I.E “A” y la I.E “B”

Normas A			Normas B		
Frecuencia	N	%	Frecuencia	N	%
Bajo (5 - 11)	2	6.25	Bajo (5 - 11)	3	10.00
Medio (12 - 18)	11	34.38	Medio (12 - 18)	15	50.00
Alto (19 - 25)	19	59.38	Alto (19 - 25)	13	43.33
N = 32			N = 30		

En la tabla destaca diferencia en ambas instituciones educativas con respecto a la dimensión norma de la variable clima organizacional teniendo un nivel alto (59.38%) para la I.E. “A” y un nivel medio (50.00%) para la I.E. “B”. Los resultados de la tabla 16 y la figura 9 permiten describir cómo es la dimensión normas, desde la percepción de los docentes de las dos instituciones educativas.

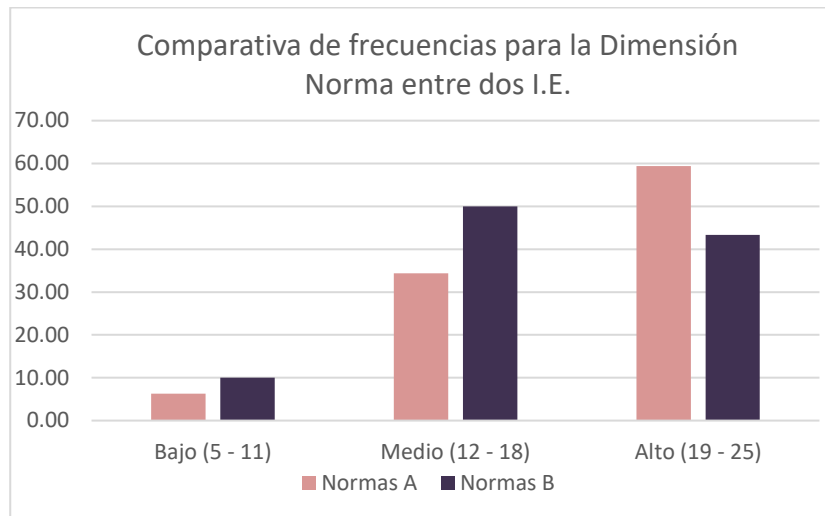


Figura 09. Comparativa de las frecuencias para la dimensión normas entre dos I.E.

Nótese la predominancia del nivel alto con respecto a la dimensión normas para la I.E. “A” teniendo un 59.18% y un nivel medio para la I.E. “B” con un 50.00%

3.3.9 Medidas de frecuencia Conflicto

Para esta dimensión haremos la comparación entre las dos instituciones educativas.

Tabla 17

Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión conflicto para la I.E “A” y la I.E “B”

Conflicto A			Conflicto B		
Frecuencia	N	%	Frecuencia	N	%
Bajo (5 - 11)	4	12.50	Bajo (5 - 11)	3	10.00
Medio (12 - 18)	10	31.25	Medio (12 - 18)	16	53.33
Alto (19 - 25)	18	56.25	Alto (19 - 25)	12	40.00
<i>N = 32</i>			<i>N = 30</i>		

En la tabla destaca diferencia en ambas instituciones educativas con respecto a la dimensión conflicto de la variable clima organizacional teniendo un nivel alto (56.25%) para la I.E. “A” y un nivel medio (53.33%) para la I.E. “B”. Los resultados de la tabla 17 y la figura 10 permiten describir cómo es la dimensión conflicto, desde la percepción de los docentes de las dos instituciones educativas.

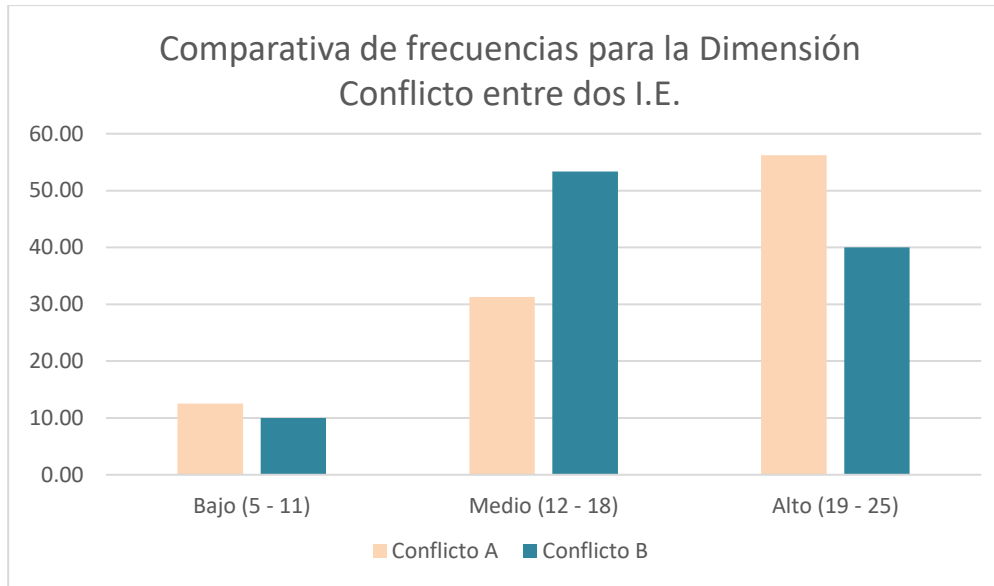


Figura 10. Comparativa de las frecuencias para la dimensión conflictos entre dos I.E.

Nótese la predominancia del nivel alto con respecto a la dimensión conflictos para la I.E. “A” teniendo un 56.25% y un nivel medio para la I.E. “B” con un 53.33%

3.3.10 Medidas de frecuencia Identidad

Para esta dimensión haremos la comparación entre las dos instituciones educativas.

Tabla 18

Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión identidad para la I.E “A” y la I.E “B”

Identidad A			Identidad B		
Frecuencia	N	%	Frecuencia	N	%
Bajo (4 - 9)	0	0.00	Bajo (4 - 9)	3	10.00
Medio (10 - 15)	16	50.00	Medio (10 - 15)	20	66.67
Alto (16 - 20)	16	50.00	Alto (16 - 20)	8	26.67
N = 32			N = 30		

En la tabla destaca diferencia en ambas instituciones educativas con respecto a la dimensión identidad de la variable clima organizacional teniendo un nivel alto (50.00%) para la I.E. “A” y un nivel medio (66.67%) para la I.E. “B”. Los resultados de la tabla 18 y la figura 11 permiten describir cómo es la dimensión identidad, desde la percepción de los docentes de las dos instituciones educativas.

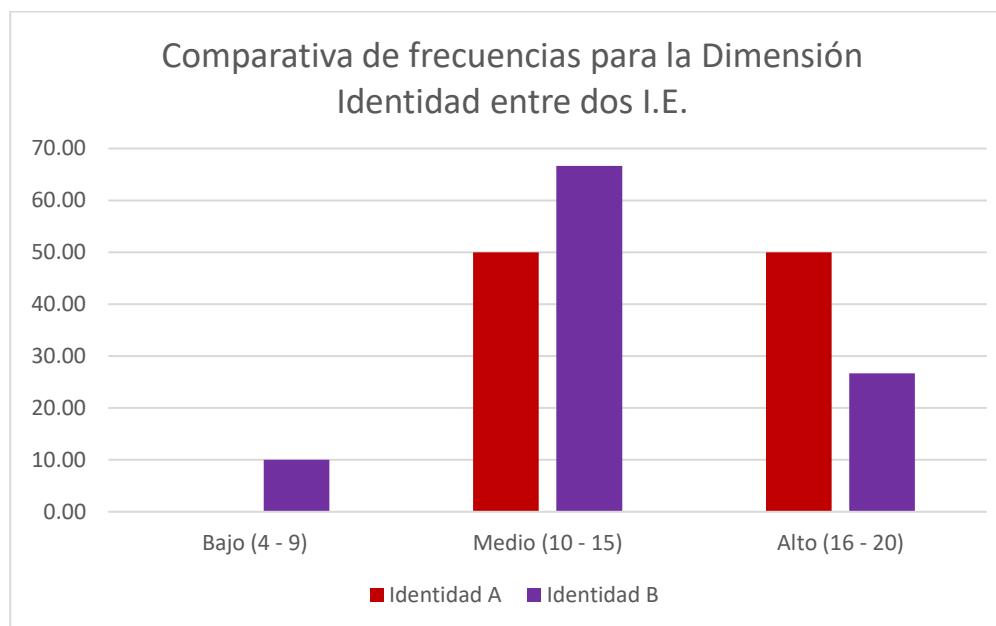


Figura 11. Comparativa de las frecuencias para la dimensión identidad entre dos I.E.

Nótese la predominancia del nivel alto con respecto a la dimensión identidad para la I.E. “A” teniendo un 50.00% y un nivel medio para la I.E. “B” con un 66.67%

3.4 Resultados complementarios

3.4.1 Medidas de frecuencia Clima Organizacional según género

Para esta variable haremos la comparación entre las dos instituciones educativas teniendo en cuenta el género (masculino o femenino).

Tabla 19

Tabla de contingencia de la variable clima organizacional asociado al género para la I.E.

“A”

Clima organizacional distribuido en sexo A						
Frecuencia	Bajo (51 - 118)		Medio (119 - 186)		Alto (187 - 255)	
	N°	%	N°	%	N°	%
Femenino	0.00	0.00	3.00	21.43	11.00	78.57
Masculino	1.00	5.56	11.00	61.11	6.00	33.33
		<i>Nm = 18</i>		<i>Nf = 14</i>		

Tabla 20

Tabla de contingencia de la variable clima organizacional asociado al género para la I.E.

“B”

Clima organizacional distribuido en sexo B						
Frecuencia	Bajo (51 - 118)		Medio (119 - 186)		Alto (187 - 255)	
	N°	%	N°	%	N°	%
Femenino	1.00	7.14	8.00	57.14	5.00	35.71
Masculino	1.00	6.25	9.00	56.25	6.00	37.50
		<i>Nm = 16</i>		<i>Nf = 14</i>		

En la tabla 19 referente a la I.E. “A” se observa que 11 docentes del género femenino, que equivale al 78.57% del total de mujeres que conforman la muestra, presentan niveles Alto con respecto al clima organizacional. Asimismo, 11 docentes varones, que equivale al 61.11% del total de participantes del género masculino, presentan niveles medios en clima organizacional. Además, 1

participantes del género masculino presentan niveles bajos con respecto a la variable en estudio.

Asimismo, en la tabla 20 para la I.E. “B” se observa que 8 docentes del género femenino, que equivale al 57.14% del total de mujeres que conforman la muestra, presentan niveles medios con respecto al clima organizacional. Asimismo, 9 docentes varones, que equivale al 56.25% del total de participantes del género masculino, presentan niveles medios en clima organizacional. Además, 1 participante del género femenino y 1 del género masculinos presentan niveles bajos con respecto a la variable en estudio.

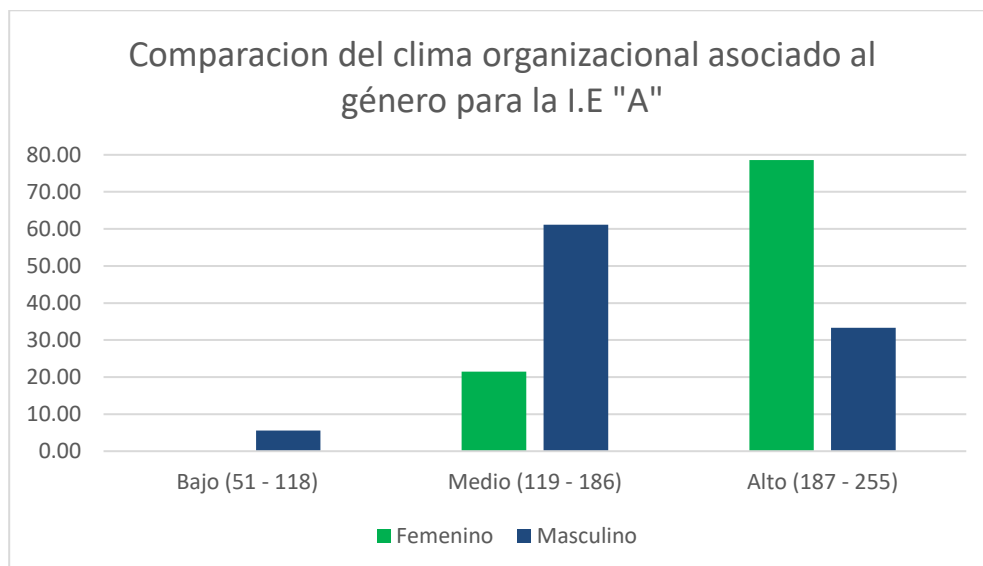


Figura 12. Clima organizacional asociado al género.

Nótese la predominancia del nivel alto en el género femenino y el medio en el masculino para la I.E “A”

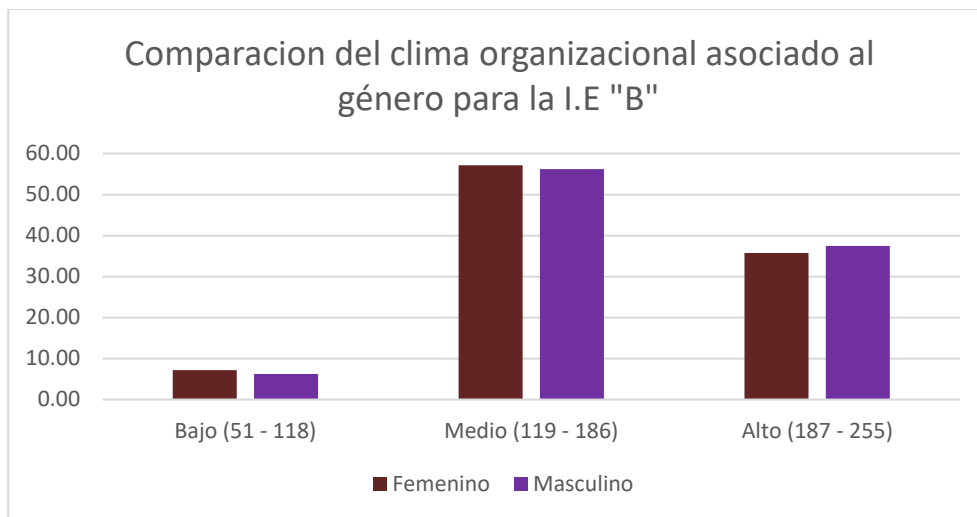


Figura 13. Clima organizacional asociado al género.

Nótese la predominancia del nivel medio en el género masculino en el femenino para la I.E. “B”

3.4.2 Medidas de frecuencia Clima Organizacional según año de servicios

Para esta variable haremos la comparación entre las dos instituciones educativas teniendo en cuenta los años de servicio.

Tabla 21.

Tabla de contingencia de la variable clima organizacional asociado a los años de servicio para la I.E. “A”

Clima organizacional Año de servicios A						
Frecuencia	Bajo (51 - 118)		Medio (119 - 186)		Alto (187 - 255)	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
De 0 – 3 años	0.00	0.00	3.00	23.08	10.00	76.92
De 4 – 6 años	1.00	6.25	9.00	56.25	6.00	37.50
De 7 – 10 años	0.00	0.00	2.00	66.67	1.00	33.33

N=32

Tabla 22

Tabla de contingencia de la variable clima organizacional asociado a los años de servicio para la I.E. “B”

Clima organizacional Año de servicios B						
Frecuencia	Bajo (51 - 118)		Medio (119 - 186)		Alto (187 - 255)	
	N°	%	N°	%	N°	%
De 0 – 3 años	0.00	0.00	3.00	37.50	5.00	62.50
De 4 – 6 años	1.00	5.88	12.00	70.59	4.00	23.53
De 7 – 10 años	1.00	20.00	2.00	40.00	2.00	40.00

N=30

En la tabla 21 referente a la I.E. “A” se observa que 10 docentes, que equivale al 76.92% del total de docentes que tienen un tiempo de servicio de 0 – 3 años que conforman la muestra, presentan niveles altos con respecto al clima organizacional. Asimismo, 9 docentes que equivale al 56.25% del total de participantes que tienen un tiempo de servicio de 4 – 6 años, presentan niveles medios en clima organizacional. Finalmente 2 docentes que equivale al 66.67% del total de participantes que tienen un tiempo de servicio de 7 – 10 años, presentan niveles medios en clima organizacional.

Asimismo, en la tabla 22 para la I.E. “B” se observa que 5 docentes, que equivale al 62.50% del total de docentes que tienen un tiempo de servicio de 0 – 3 años que conforman la muestra, presentan niveles altos con respecto al clima organizacional. Asimismo, 12 docentes que equivale al 70.59% del total de participantes que tienen un tiempo de servicio de 4 – 6 años, presentan niveles medios en clima organizacional. Finalmente 2 docentes que equivale al 40.00%

del total de participantes que tienen un tiempo de servicio de 7 – 10 años, presentan niveles altos en clima organizacional.

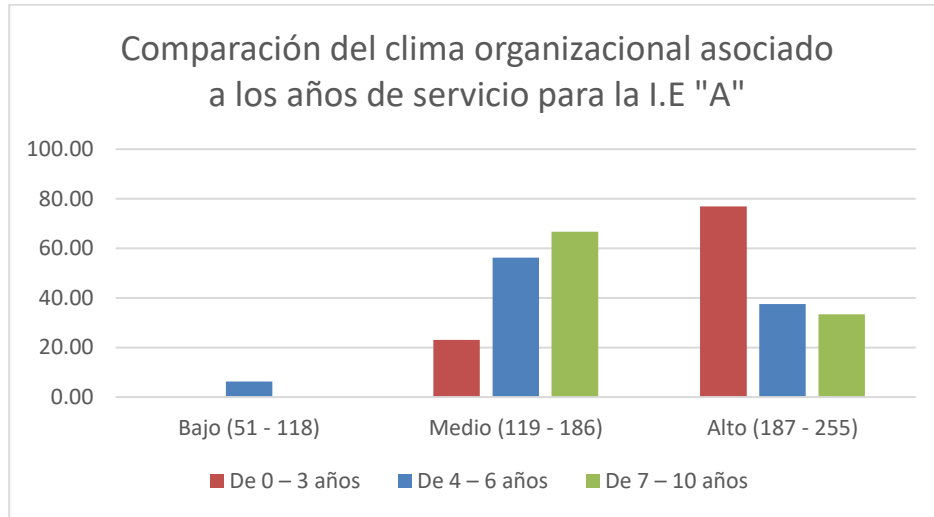


Figura 14. Clima organizacional asociado al tiempo de servicio.

Nótese la predominancia del nivel medio en los diferentes grupos por años de servicio (4-6 años) y el nivel alto (0-3 años)

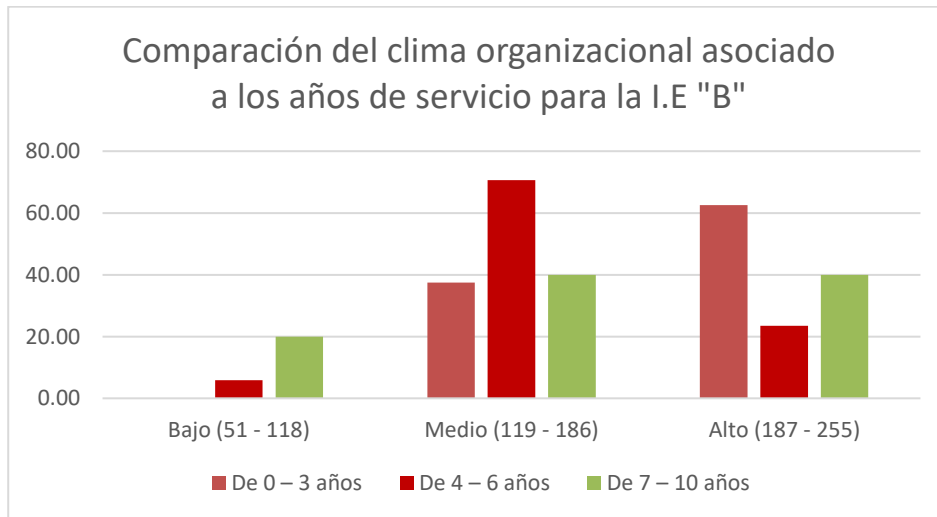


Figura 15. Clima organizacional asociado al tiempo de servicio.

Nótese la predominancia del nivel medio en el grupo por años de servicio (de 4-6 años) y el nivel alto (0-3 años).

3.4.3 Medidas de frecuencia Clima Organizacional según Grado de enseñanza

Para esta variable haremos la comparación entre las dos instituciones educativas teniendo en cuenta el grado de enseñanza.

Tabla 23

Tabla de contingencia de la variable clima organizacional asociado al grado de enseñanza para la I.E. "A".

Clima organizacional Nivel de estudio A						
Frecuencia	Bajo (51 - 118)		Medio (119 - 186)		Alto (187 - 255)	
	N°	%	N°	%	N°	%
inicial	0.00	0.00	0.00	0.00	4.00	100.00
primaria	0.00	0.00	4.00	33.33	8.00	66.67
secundaria	1.00	6.25	10.00	62.50	5.00	31.25

N=32

Tabla 24

Tabla de contingencia de la variable clima organizacional asociado al grado de enseñanza para la I.E "B"

Clima organizacional Nivel de estudio B						
Frecuencia	Bajo (51 - 118)		Medio (119 - 186)		Alto (187 - 255)	
	N°	%	N°	%	N°	%
inicial	0.00	0.00	1.00	25.00	3.00	75.00
primaria	1.00	10.00	7.00	70.00	2.00	20.00
secundaria	1.00	6.25	9.00	56.25	6.00	37.50

N=30

En la tabla 23 referente a la I.E. "A" se observa que 4 docentes del nivel inicial, que equivale al 100.00% del total de docentes que pertenece presentan niveles

altos con respecto al clima organizacional. Asimismo, 8 docentes que equivale al 66.67% del total de participantes que pertenecen al grado de enseñanza de primaria, presentan niveles altos en clima organizacional. Finalmente 10 docentes que equivale al 62.50% del total de participantes que pertenecen al grado de enseñanza de secundaria, presentan niveles medios en clima organizacional.

Asimismo, en la tabla 24 para la I.E. "B" se observa que 3 docentes, que equivale al 75.0% del total de docentes que pertenecen al grado de enseñanza de inicial que conforman la muestra, presentan niveles altos con respecto al clima organizacional. Asimismo, 7 docentes que equivale al 70.00% del total de participantes que pertenecen al grado de enseñanza de primaria, presentan niveles medios en clima organizacional. Finalmente 9 docentes que equivale al 56.25% del total de participantes que pertenecen al grado de enseñanza de secundaria, presentan niveles medios en clima organizacional.

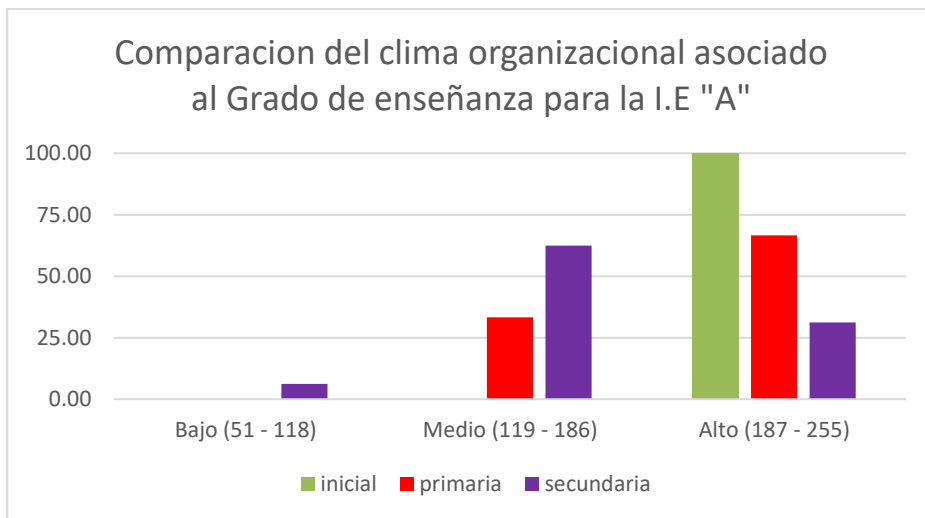


Figura 16. Clima organizacional asociado al grado de enseñanza.

Nótese la predominancia del nivel alto en el grupo por el grado de enseñanza inicial y primaria, en el nivel medio en el grado de enseñanza secundaria

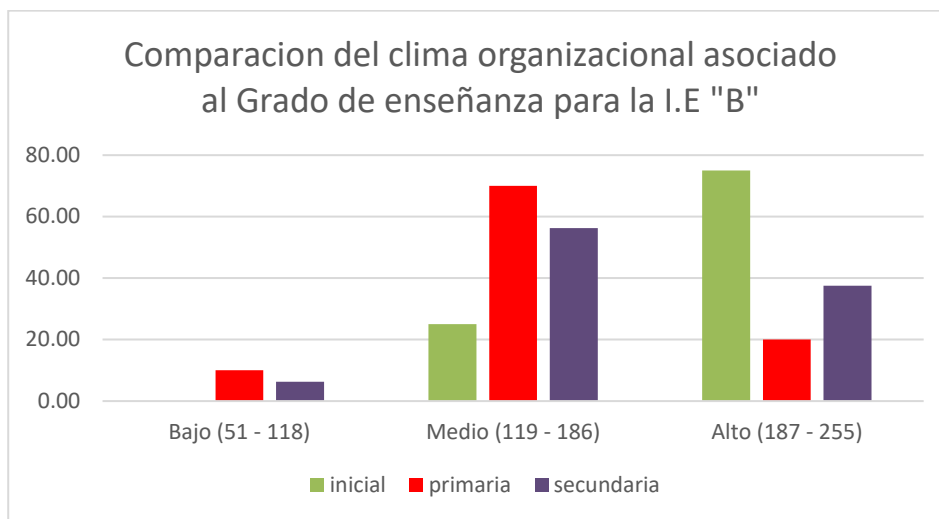


Figura 17. Clima organizacional asociado al grado de enseñanza.

Nótese la predominancia del nivel medio en el grupo asociado al grado de enseñanza para primaria y secundaria con la diferencia de un nivel alto para inicial.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

Una vez finalizada la presente investigación, examinados y estudiados los resultados conseguidos estadísticamente, han permitido determinar que el clima organizacional a rasgos generales en ambas instituciones educativas es percibido por los docentes de forma igual teniendo que la Institución educativa A y la Institución educativa B es predominantemente medio. Esto podría deberse a una escasa afiliación que tienen los docentes, lo cual disminuye una buena actuación personal y grupal. Esto es un elemento de riesgo y como concluyo Llihua, C. (2016), el clima organizacional satisfactorio se manifiesta tomando en cuenta la percepción que los docentes tienen del clima (laboral) de su empresa, y estos es directamente proporcional porque habrá un mayor el porcentaje de comportamientos funcionales si los docentes están motivados o satisfechos y por el otro lado, mientras menos satisfecho sea el clima, el porcentaje de comportamientos funcionales hacia la institución educativa es menor. Igualmente, debemos acotar que las puntuaciones que se alcanzó en la dimensión estructura, para ambas instituciones educativas se han ubicado en el nivel medio, ratificando que se habría logrado un nivel de acatamiento de las normas, reglamentos y deberes instaurados por la organización, producto de una buena coordinación y comunicación entre el grupo de trabajo; esto genera una buena orientación de las actividades pedagógicas; lo cual concuerda con el trabajo de investigación que realizó (Carrión, 2008), el cual describe las características del clima laboral, y establecer la relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral del personal; llegando a concluir que si existe potencial en la comunicación jerárquica, el clima laboral es percibido por el personal a una mayor inclinación hacia el respeto por las reglas, la búsqueda de

resultados óptimos, el uso de procedimientos correctos e instrucciones establecidas, asimismo interviene positivamente en el significado del puesto y el compromiso; agregando finalmente que todo ello genera compañerismo, confianza y colaboración entre los trabajadores a la hora de solucionar complicaciones. En cuanto a la dimensión recompensa que distinguen los docentes, en el resultado obtenido destacan el nivel medio para la Institución A y para la Institución B, lo cual nos hace suponer que el personal que está laborando en las dos instituciones tienen una percepción en la que su labor no tiene un total reconocimiento acorde a las funciones realizadas. Esta dimensión y las consecuencias de su manifestación (positiva o negativa) es ratificada en la investigación que realizó Da Silva, C. (2014), donde llegó a la conclusión que los causas, principios, factores o elementos, que intervienen efectivamente en el clima organizacional de la empresa son: motivación, relaciones interpersonales, identificación con la empresa y responsabilidad; y esto es traducido en una mayor rentabilidad de la empresa. En la dimensión apoyo del clima organizacional, las puntuaciones percibidas por los docentes se ubicaron preferentemente en un nivel alto para ambas instituciones educativas, esto nos llevan a conjeturar que las relaciones laborales dicese horizontales y verticales son favorables en las instituciones educativas evaluadas, esto a que el personal directivo probablemente a buscar estrategias para fortalecer los lazos de afecto entre los docentes del personal a través de la promoción de actividades de confraternidad que realcen los valores de amistad, respeto, solidaridad, etc.; lo que lleva a enriquecer a los docentes mutuamente de los conocimientos que tenga cada uno compartiendo experiencias; esto genera que un cúmulo de habilidades que tienen los docentes se desarrollen en la institución por el buen estímulo que tienen por parte del personal directivo. Con respecto a ello en su trabajo de

investigación (Becerra, 2006), llega a la conclusión de que la configuración del clima laboral en cuanto a las relaciones interpersonales entre docentes de una institución educativa han demostrado ser un factor de mayor importancia de las asumida para los profesores que la propia relación que tiene ellos con los alumnos o los apoderados. En dimensión identidad con respecto al clima organizacional la percepción de los docentes se sitúa en un nivel de percepción alto para la institución educativa A, lo cual hace sospechar que el personal se siente absolutamente identificado con la labor que ejecuta lo cual es un punto positivo y según (Robbins S. , 2004), las actitudes positivas están conectadas con el grado en el cual un empleado (en este caso el docente) se identifica con la organización en la que labora y sus objetivos además anhela mantenerse en ella, al sentirse parte de la misma. (Davis, K. & Newstrom, J., 2001), concuerdan con el anterior y afirman que el la obligación organizacional o lealtad de los trabajadores (docentes) es aquel grado en que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando plenamente en ella.

4.2 Conclusiones

- i. En cuanto a lo referente a variable clima organizacional, la percepción en los docentes de las dos instituciones educativas es muy similar siendo que la Institución educativa A la que se encuentra en un nivel medio mientras la Institución educativa B presenta un nivel igual (ver tabla 7 y 8), sin embargo, el primero presenta 5 dimensiones del clima organizacional en nivel alto mientras el segundo solo tiene 1 nivel en esas mismas condiciones.

- ii. La dimensión estructura de la variable clima organizacional tiene como percepción en los docentes de las dos instituciones educativas ser diferente (ver tabla 10) siendo que la Institución educativa A la que se encuentra en un nivel alto mientras la Institución educativa B presenta un nivel medio
- iii. La dimensión responsabilidad según la apreciación en los docentes de las dos instituciones educativas es igual (ver tabla 11) siendo que la Institución educativa A la que se encuentra en un nivel medio mientras la Institución educativa B presenta un nivel igual.
- iv. La dimensión recompensa de la variable clima organizacional tiene como percepción en los docentes de ambas instituciones educativas encontrarse en un nivel medio (ver tabla 12).
- v. La dimensión riesgos de la variable clima organizacional tiene como apreciación en los docentes de ambas instituciones educativas encontrarse en un nivel medio (ver tabla 13).
- vi. La dimensión calidez según la apreciación en los docentes de las dos instituciones educativas es igual (ver tabla 14) siendo que la Institución educativa A la que se encuentra en un nivel medio mientras la Institución educativa B presenta un nivel igual.

- vii. La dimensión apoyo de la variable clima organizacional tiene como percepción en los docentes de ambas instituciones educativas encontrarse en un nivel alto (ver tabla 15).

- viii. La dimensión normas de la variable clima organizacional tiene como apreciación en los docentes de las dos instituciones educativas es diferentes (ver tabla 16) siendo, la Institución educativa A la que se encuentra en un nivel alto mientras la Institución educativa B presenta un nivel medio

- ix. La dimensión conflicto de la variable clima organizacional tiene como apreciación en los docentes de las dos instituciones educativas una totalmente diferente siendo (ver tabla 17), la Institución educativa A la que se encuentra en un nivel alto mientras la Institución educativa B presenta un nivel medio

- x. La dimensión identidad de la variable clima organizacional tiene en los docentes una apreciación diferente siendo (ver tabla 19), la Institución educativa A la que se encuentra en un nivel alto mientras la Institución educativa B presenta un nivel medio

REFERENCIAS

Becerra, S. (2006). *¿Como Podemos Intervenir Para Fortalecer el Clima Educativo en Tiempos de Innovación?* Valdivia, Chile: Universidad Austral de Chile.

Cajavilca, P. & Sulca, A. (2007). *Estadística Aplicada a la Investigación Educativa* (1ra Edición ed.). Lima: Editorial San Marcos.

Carrión, B. (2008). *El Clima y la Satisfacción Laboral y su Influencia Sobre el Absentismo Laboral en el Personal a Turnos del Aeropuerto de Barcelona*. Barcelona: Tesis disponible en: http://www.ucm.es/info/teamwork/abarrasa/tea/200607_25966/TPGA_IND_Clim.

Ccora R., Matas J. (2015). El desarrollo profesional del docente de educación secundaria a partir del análisis de la cultura docente compartida. *En Apuntes de ciencia & sociedad Recuperado en <http://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/344/351>, 5(2), 334-338.*

Coluccio Á., Muñoz C., Ferrer R. (2016). Situación contractual y su relación con satisfacción laboral, clima organizacional y absentismo en docentes. *En Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/4397/439746001006/>, 7(1), 98-111.*

Da Silva, C. (2014) *Cultura y Clima Organizacional. Comprendiendo la esencia de las organizaciones* Editorial InterSaberes 1ra edición Rio de Janeiro

Echara, E. (2010). *Metodología de investigación en cooperación para el desarrollo*. Madrid: Editorial La Catarata.

Figuroa, E., Ornelas, M., González, M. & Luna, G. (2018). El Clima Organizacional En Una Institución De Educación Superior Privada *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo En línea: <https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/11/clima-organizacional-educacion.html>*

Gilli, J. (2017). *Claves de la estructura organizativa* Ediciones Granica S.A.; 1st Edición

Hinestroza, G., Patricia, M. (2016) *Organizaciones saludables y procesos organizacionales e individuales* Editorial Universidad del Rosario. 1° Edición Bogotá

Hurtado, J. (2012). *Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia* (4ta ed.). Caracas: Editorial Quiron Sypal.

Llihua, C. (2016) *Clima Organizacional En Los Docentes De La Institución Educativa Técnica María Inmaculada* Universidad Nacional Del Centro Del Perú Facultad De Trabajo Social:
Tesis para optar el grado académico de licenciada en trabajo social

López-Guzmán T., Sánchez S., Nascimento M. (2010). La satisfacción laboral como valor intangible de los recursos humanos. *En Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal Recuperado de* [http://www.redalyc.org/html/4561/456145285003/\(7\)](http://www.redalyc.org/html/4561/456145285003/(7)), 35-53.

Medina C, Zanoni K. (2016). *Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junín*. Lima, Perú.: Universidad Peruana Unión (Tesis de licenciatura).

Meneses, C. (2016) *Cultura E Clima Organizacional* Editorial Pedag. 4ta edición Rio de Janeiro

Pedraza, N. (2018) El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista De Investigación Recuperado en:* http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1794-44492018000100090&lng=es&nrm=iso, 15(1), 90-101

Robbins, S. (2010). *Introducción Al Comportamiento Organizativo*.: Prentice Hall; 10ª Edición. México

Robbins, S. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Addison-Wesley; 17ª Edición México.

Rodríguez J., Fernández J. (2015). Diseño y validación de un instrumento de medida del clima en centros de educación secundaria. *En Educación XXI Recuperado en revistas.uned.es/index.php/educacionXXI/article/download/12312/12213*, 18(1), 71-98.

Sánchez, V. (2017) *El clima organizacional en las Instituciones Educativas y su relación con el Liderazgo Transformacional de los directores de la UGEL 07* Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle: Tesis Para optar al Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con Mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa

Tomàs M., Gimeno X., Sanjuán C. y Segovia P. (2006). El desarrollo profesional del docente de educación secundaria a partir del análisis de la cultura docente compartida. *En Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado Recuperado en <http://www.ugr.es/~recfpro/rev101COL3.pdf>*, 10(1), 1-14.

Vega D., Arévalo A., Sandoval J., Aguilar C., Giraldo J. (2006). Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994–2005). *En Diversitas Encontrado en http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982006000200013*, 2(2), 329-349

Zapata, V. (2018) *La Gestión Educativa y el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Bellavista, Sullana – 2017* Universidad Cesar Vallejo: Tesis para optar el grado académico de doctora en educación.

ANEXOS

ANEXO n°01. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TITULO: COMPARACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA LA PLANA DOCENTE EN DOS CENTROS EDUCATIVOS DEL DISTRITO DE TRUJILLO EN EL CUARTO TRIMESTRE ACADEMICO DEL AÑO 2019							
Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores	Muestra	Diseño	Instrumento	Estadística
¿Cuáles son las diferencias y similitudes del clima organizacional para la plana docente en dos centros educativos del distrito de Trujillo en el cuarto trimestre académico del año 2019?	<p>1) Objetivo Comparar el clima organizacional entre 02 centros educativos en el cuarto trimestre del 2019.</p> <p>2) Objetivos específicos Comparar la dimensión estructura, responsabilidad, recompensa, riesgos, calidez, apoyo, normas, conflicto e identidad en las instituciones educativas particulares IEP (Institución A) y del IEP (Institución B).</p>	Se plantea que existirán diferencias y similitudes en el clima organizacional al entre ambas instituciones educativas, siendo las principales diferencias la variable identidad entre ambas y entre las similitudes la variable responsabilidad.	<p>Evaluación de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estructura, • Responsabilidad • Recompensa • Riesgos • Calidez • Apoyo • Normas • Conflicto • Identidad 	Para desarrollar esta tesis se tomará como muestra la población total que está representada por 62 docentes distribuidos en dos instituciones educativas particulares.	<p>1. Tipo de investigación: Cuantitativa.</p> <p>1.1 Enfoque: No experimental,</p> <p>1.2 Alcance: Transeccional o Transversal,</p> <p>1.3 Diseño: Descriptivo comparativo</p>	Se utilizará la encuesta de evaluación de clima organizacional para docentes que fueron elaboradas por Litwin George y Robert Stringer.	<ul style="list-style-type: none"> • Estadística descriptiva • Distribución de frecuencias. • Gráficos estadísticos. • Coeficiente de correlación.

ANEXO n°02.

“CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA DOCENTES”

Objetivos:

Esta encuesta tiene como objetivo principal obtener información que permita la evaluación del clima institucional de una institución educativa del distrito de Trujillo. La información se utilizará para un proyecto de investigación sobre Clima organizacional, así que esta encuesta tiene una naturaleza confidencial y será utilizada únicamente para dicha investigación.

IDENTIFICACIÓN DEL ENTREVISTADO:

Edad : _____
 Sexo : _____
 Antigüedad en el plantel : _____
 Máximo nivel educativo : _____

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

ESTRUCTURA		1	2	3	4	5
1	Considero que es necesario el establecimiento de reglas					
2	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas					
3	En esta institución existe orden					
4	Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas					
5	Las normas vigentes facilitan mi desempeño					
6	Los procedimientos ayudan a la realización de mis tareas					
7	La carpeta pedagógica es necesaria para apoyar la realización de mis tareas					
8	El director y los coordinadores muestran interés porque las normas y procedimientos estén claros y se cumplan.					
9	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados					
10	Puedo opinar para mejorar los procedimientos					

RESPONSABILIDAD		1	2	3	4	5
11	El director y los coordinadores confían en mi desarrollo docente sin estar verificándolo.					
12	El director y los coordinadores trazan planes generales de lo que debo hacer y delegan responsabilidades de forma equitativa					
13	En el centro educativo salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.					
14	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por si mismas.					
15	En el centro educativo cuando alguien comete un error se busca soluciones sin culpar a nadie					
16	En el centro educativo una de las fortalezas es que los individuos toman responsabilidades.					
RECOMPENSA		1	2	3	4	5
17	La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional					
18	La institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades					
19	En general, mis alumnos aprovechan mis esfuerzos para que logren un buen desempeño académico					
20	El director y los coordinadores reconocen mi esfuerzo en la realización de mis tareas					
21	El director y los coordinadores muestran interés en el resultado de mis tareas					
22	El director y los coordinadores utilizan su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias					
RIESGOS		1	2	3	4	5
23	La filosofía del centro educativo a largo plazo se progresa más si se hace las cosas lentas, pero con certeza.					
24	Este centro educativo ha tomado riesgos en los momentos oportunos.					

25	En el centro educativo tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia					
26	La toma de decisiones en el centro educativo se hace con precaución para lograr la máxima efectividad.					
27	El centro educativo se arriesga por una buena idea.					
CALIDEZ		1	2	3	4	5
28	En esta institución trabajamos con espíritu de equipo					
29	En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo					
30	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito					
31	El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución					
32	En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo					
APOYO		1	2	3	4	5
33	En el centro educativo se exige un rendimiento bastante alto.					
34	El director y los coordinadores piensan que todo trabajo se puede mejorar al trabajar en equipo.					
35	En el centro educativo siempre buscan mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.					
36	El director y los coordinadores piensan que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien.					
37	En el centro educativo es importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.					
NORMAS		1	2	3	4	5
38	Los errores cometidos son penalizados equitativamente					
39	El director y los coordinadores hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.					

40	Las personas dentro del centro educativo confían en que el reglamento interno se respete.					
41	El director y los coordinadores aplican y respetan las normas internas sin ningún tipo de preferencias					
42	La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.					
CONFLICTO		1	2	3	4	5
43	En el centro educativo se causa buena impresión si uno se mantiene calmado en un debate para evitar desacuerdos.					
44	La actitud del director y los coordinadores frente a un conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable					
45	El director y los coordinadores siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.					
46	Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes.					
47	Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.					
IDENTIDAD		1	2	3	4	5
48	Me siento parte importante de esta institución					
49	Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo					
50	Considero importante mi trabajo en esta institución					
51	Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la institución					

ANEXO n°03. Resultados para la I.E A

Inicial

	Estructura	Responsabilidad	Recompensa	Riesgos	Calidez	Apoyo	Normas	Conflicto	Identidad	Promedio	D.E
1	39	24	20	16	19	16	22	21	18	195	7.02
2	38	23	24	20	20	20	20	20	16	201	6.28
3	35	25	20	21	15	16	23	23	16	194	6.17
4	46	26	22	17	20	20	19	19	16	205	9.18
Promedio dimensión	39.5	24.5	21.5	18.5	18.5	18	21	20.75	16.5	198.75	7.16
	3.95	4.08	3.58	3.7	3.7	3.6	4.2	4.15	4.13	3.9	
D.E de dimensión	4.65	1.29	1.91	2.38	2.38	2.31	1.83	1.71	1.00		

Primaria

	Estructura	Responsabilidad	Recompensa	Riesgos	Calidez	Apoyo	Normas	Conflicto	Identidad	Promedio	D.E
5	45	23	28	18	18	20	18	20	16	206	9.02
6	39	22	22	20	19	20	20	19	17	198	6.56
7	45	20	19	18	15	22	17	18	15	189	9.27
8	40	19	19	17	20	15	21	19	15	185	7.58
9	38	18	25	16	16	15	23	22	14	187	7.53
10	39	22	22	20	19	20	20	19	17	198	6.56
11	35	25	18	20	20	16	15	16	14	179	6.58
12	35	23	19	18	15	24	15	21	14	184	6.52
13	40	22	18	20	18	22	22	19	18	199	6.94
14	39	24	20	16	19	16	22	18	15	189	7.37
15	38	23	23	16	16	19	20	16	15	186	7.18
16	48	26	28	20	20	19	23	23	16	223	9.44
Promedio dimensión	40.08	22.25	21.75	18.25	17.92	19.00	19.67	19.17	15.50	193.58	7.55
	4.01	3.71	3.63	3.65	3.58	3.8	3.93	3.83	3.88	3.8	

D.E de dimensión	3.99	2.34	3.62	1.71	1.93	2.95	2.84	2.12	1.31
------------------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Secundaria

	Estructura	Responsabilidad	Recompensa	Riesgos	Calidez	Apoyo	Normas	Conflicto	Identidad	Promedio	D.E
17	37	25	21	18	16	23	21	12	16	189	7.21
18	32	24	20	19	19	24	21	20	16	195	4.61
19	37	22	28	19	14	16	13	15	18	182	7.81
20	31	15	11	8	18	22	13	19	15	152	6.77
21	43	21	26	19	18	18	19	21	16	201	8.25
22	31	23	22	21	19	10	14	9	15	164	6.98
23	30	16	15	12	16	15	15	13	11	143	5.58
24	36	24	22	20	21	20	21	21	16	201	5.55
25	32	14	18	13	11	15	11	12	12	138	6.63
26	39	22	24	20	19	20	20	19	17	200	6.59
27	39	19	17	15	14	14	15	16	10	159	8.37
28	37	19	17	18	15	15	15	15	10	161	7.61
29	30	13	20	15	10	8	10	11	15	132	6.78
30	37	15	16	13	17	20	21	8	12	159	8.28
31	33	15	15	19	12	15	18	11	11	149	6.78
32	44	27	27	23	22	21	22	21	16	223	7.93
Promedio dimensión	35.50	19.63	19.94	17.00	16.31	17.25	16.81	15.19	14.13	171.75	6.98
	3.55	3.27	3.32	3.4	3.26	3.45	3.36	3.04	3.53	3.37	
D.E de dimensión	4.81	4.47	4.23	3.60	3.88	4.10	4.00	4.81	2.64	183.31	

ANEXO n°04. Resultados para la I.E B

Inicial

	Estructura	Responsabilidad	Recompensa	Riesgos	Calidez	Apoyo	Normas	Conflicto	Identidad	Promedio	D.E
1	42	25	25	21	23	23	21	20	20	220	6.86
2	37	22	24	21	19	21	19	21	15	199	6.11
3	26	24	19	22	16	15	24	22	13	181	4.57
4	46	26	22	17	20	20	19	19	16	205	9.18
Promedio dimensión	37.75	24.25	22.5	20.25	19.5	19.75	20.75	20.5	16	201.25	6.68
	3.78	4.04	3.75	4.05	3.9	3.95	4.15	4.1	4	3.95	
D.E de dimensión	8.66	1.71	2.65	2.22	2.89	3.40	2.36	1.29	2.94		

Primaria

	Estructura	Responsabilidad	Recompensa	Riesgos	Calidez	Apoyo	Normas	Conflicto	Identidad	Promedio	D.E
5	30	23	28	18	18	20	18	20	16	191	4.84
6	39	22	22	20	19	20	20	19	17	198	6.56
7	31	20	19	18	15	22	17	18	15	175	4.88
8	30	18	13	16	16	13	13	13	10	142	5.83
9	27	21	17	15	18	11	18	15	14	156	4.61
10	23	13	10	9	9	8	10	9	9	100	4.68
11	32	15	20	16	20	23	9	9	15	159	7.18
12	28	21	19	11	18	15	12	19	9	152	5.86
13	30	15	13	18	18	16	22	19	10	161	5.73
14	31	24	20	16	19	16	22	18	15	181	5.04
Promedio dimensión	30.10	19.20	18.10	15.70	17.00	16.40	16.10	15.90	13.00	161.50	5.52
	3.01	3.2	3.02	3.14	3.4	3.28	3.22	3.18	3.25	3.17	
D.E de dimensión	4.07	3.77	5.17	3.37	3.16	4.88	4.79	4.20	3.13		

Secundaria

	Estructura	Responsabilidad	Recompensa	Riesgos	Calidez	Apoyo	Normas	Conflicto	Identidad	Promedio	D.E
15	38	23	17	13	14	19	15	16	12	167	8.02
16	38	22	14	18	13	20	19	19	10	173	8.01
17	35	20	24	15	19	20	18	18	15	184	6.11
18	37	23	23	20	19	22	19	18	14	195	6.40
19	39	22	19	20	18	20	21	17	14	190	7.11
20	38	23	24	19	19	21	18	19	13	194	6.93
21	30	26	23	19	16	17	14	14	14	173	5.85
22	38	23	21	20	16	20	15	15	15	183	7.28
23	33	24	24	19	18	14	16	17	16	181	5.95
24	36	21	22	23	19	18	19	18	16	192	5.92
25	36	23	23	18	15	16	16	17	10	174	7.42
26	24	18	17	15	10	11	15	13	10	133	4.52
27	41	23	23	19	20	21	21	21	16	205	7.16
28	20	12	14	11	12	13	10	9	7	108	3.67
29	31	16	18	14	15	13	15	15	14	151	5.52
30	38	22	24	18	24	23	21	19	17	206	6.21
Promedio dimensión	34.50	21.31	20.63	17.56	16.69	18.00	17.00	16.56	13.31	175.56	6.38
	3.45	3.55	3.44	3.51	3.34	3.6	3.4	3.31	3.33	3.44	
D.E de dimensión	6.40	3.90	3.28	3.18	3.71	3.86	3.36	3.21	3.03	174.30	

ANEXO n°05. Validación de instrumento

Ond.	CLIMA ORGANIZACIONAL										MUESTRA PILOTO										SUM SI								
	dI. ESTRUCTURA					dJ. RECOMPENSA					dK. RELACIONES					dL. IDENTIDAD													
1	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	183	94	89	
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	159	80	79
3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	145	75	70
4	5	3	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	164	84	80
5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	151	78	73
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	168	85	83
7	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	150	75	75
8	4	2	5	4	3	5	3	3	3	3	2	3	5	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	142	75	67
9	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	157	80	77
10	4	3	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	181	93	88
11	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	247	150	97
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	182	93	89
13	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	163	83	80
14	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	158	80	78
15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160	83	77
16	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	167	86	81
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	162	82	80
18	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	170	88	82
19	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	162	82	80
20	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	170	88	82

0.77338889
0.87 CONFIABILIDAD METODO SPEARMAN-BROWN
0.72 CONFIABILIDAD METODO Alfa de Cronbach

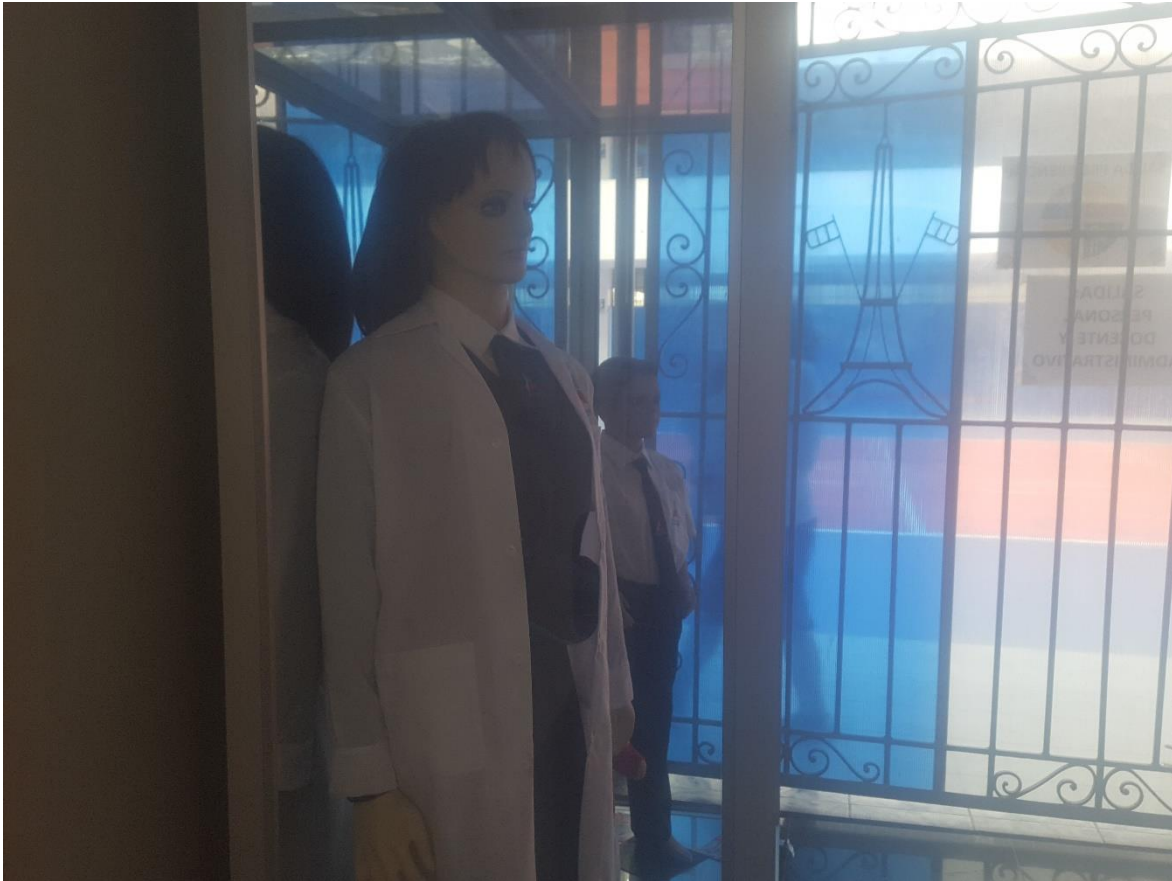
0.81 VALIJEZ METODO PREDICTIVO POR EL COEFICIENTE DE CORRELACION

Henry Sichea Flores

ANEXO n°06. Imágenes del I.E A



ANEXO n°07. Imágenes del I.E A



ANEXO n°08. Imágenes del I.E A



ANEXO n°09. Imágenes del I.E B



ANEXO n°10. Imágenes del I.E B



ANEXO n°11. Imágenes del I.E B



ANEXO n°12. Imágenes del I.E B

