



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA SOBRE EL ESTADO
DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS.”

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autor:

Jhonatan Erick Ruiz Siccha

Asesor:

Mg. Felfe Igor Cerna Lujan

Trujillo - Perú

2017

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El Asesor **Mg. Felfe Igor Cerna Luján**, docente de la Universidad Privada del Norte, facultad de Negocios, carrera profesional de **Administración**, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación, desarrollo, revisión de fondo y forma (cumplimiento del estilo APA y ortografía) y verificación en programa de antiplagio del Trabajo de Investigación del o los estudiantes(s)/egresado (s):

Jhonatan Erick Ruiz Siccha

(Nombre completo de estudiante o egresado)

.....
(Nombre completo de estudiante o egresado)

Por cuanto, **CONSIDERA** que el Trabajo de Investigación titulado **“Revisión bibliográfica sobre el estado del clima organizacional en Instituciones Educativas Privadas”**, para optar al grado de bachiller por la Universidad Priva del Norte, reúne las condiciones adecuadas en forma y fondo, por lo cual, **AUTORIZA** su presentación.

Trujillo, 18 de febrero del 2019
(Lugar) (día) (mes) (año)


Mg. Felfe Igor Cerna Luján
(Nombre completo del Asesor)

Asesor

ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El Director/Coordinador LUIGI VATSLAV CABOS VILLA, de la carrera de **Administración** de la Universidad Privada del Norte, ha procedido a realizar la evaluación del Trabajo de Investigación del (o los) estudiante (s)/egresado (s):

Jhonatan Erick Ruiz Siccha
(Nombre completo de estudiante o egresado)

.....
(Nombre completo de estudiante o egresado)

Para aspirar al grado de bachiller con el Trabajo de Investigación titulado **“Revisión bibliográfica sobre el estado del clima organizacional en Instituciones Educativas Privadas”**.

Luego de la revisión, en forma y contenido, del Trabajo de Investigación expresa el siguiente resultado:

Aprobado

Calificativo:

Excelente: De 20 a 18.

Sobresaliente: De 17 a 15.

Bueno: De 14 a 13.

Desaprobado

Trujillo, 20 de febrero del 2019
(Lugar) (día) (mes) (año)


Ing. Luigi Cabos Villa
COORDINADOR ACADÉMICO ÁREA NEGOCIOS IVA
UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

Ing. Luigi Vatslav Cabos Villa

Coordinador de Carrera

DEDICATORIA

Dedicado a mis padres y a mí esposa

AGRADECIMIENTO

A Dios por darnos la fortaleza y sabiduría para alcanzar nuestras metas, porque sin él este logro no sería posible, También a nuestro asesor Felfe Igor Cerna Lujan por las horas prestadas para enseñarnos, por su orientación y dirección durante el proceso del proyecto. A Shirley Consuelo Anhuamán por su constante paciencia y consejos, Guido Gamarra por su apoyo en la elaboración de este estudio, William Saavedra, Jhosafet Ruiz y Vanessa Cárdenas por su amistad y motivarnos a concluir con la tesis.

Así mismo a todos los directores y profesores por brindarnos unos minutos para la recolección de datos.

TABLA DE CONTENIDO

ACTA DE AUTORIZACIÓN	2
ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO.....	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN.....	9
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO II METODOLOGÍA	17
CAPÍTULO III RESULTADOS.....	20
CAPÍTULO IV DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	30
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 03 Año de publicación de los artículos revisados.....	20
Tabla 04 Resultados de la Ficha de calidad.....	22
Tabla 05 Criterios de inclusión.....	24
Tabla 06 Criterios de exclusión.....	26
Tabla 07 Artículos utilizados en orden de año de publicación y de dimensiones del clima organizacional registradas	27

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01.....	21
Figura 02.....	23
Figura 03.....	25
Figura 04.....	26

RESUMEN

La presente es una investigación sobre una revisión sistemática de las diferentes dimensiones que incluye el clima organizacional en instituciones educativas privadas tanto en el Perú como fuera de él las que fueron publicadas en revistas peruanas y no peruanas entre los años 1970 y 2016.

La búsqueda se realizó a través del buscador Dialnet, SciELO, World Wide Science, Google Scholar y Scholarpedia. La búsqueda se realizó a partir de términos de lenguaje libre "Clima Organizacional", "Organizational Climate" en su combinación con "Instituciones educativas".

Este estudio tiene como propósito identificar si dichas publicaciones cumplen con el reporte de información detallada respecto del diseño de investigación, instrumentos de medición, procedimiento de recolección de datos y análisis. Es importante señalar que los indicadores de buenas prácticas relacionadas al reporte del diseño de las investigaciones van a permitir la replicación de estos estudios, por cuanto los artículos científicos son una de las principales vías de comunicación de ideas científicas, procedimientos, metodologías y resultados empíricos que evidencian el avance de una disciplina científica.

Uno de los objetivos del presente estudio fue hallar la estandarización conceptual de clima organizacional y la medición de la misma, lo que permitirá continuidad y mayor nivel de impacto de los programas en los que esta temática sea considerada como relevante; el profesional que maneje el clima organizacional, tiene una responsabilidad implícita o explícita

Finalmente se deja claro que la presente encontró en la bibliografía revisada muchos vacíos aun por llenar en cuanto a puntos tan importantes como la comunicación y otras dimensiones del clima organizacional además de profundizar en estudios de la misma en instituciones privadas.

PALABRAS CLAVES: Clima organizacional, institución educativa, privada, liderazgo, comunicación, innovación.

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

En primera instancia para Caligiore y Díaz, 2003, el Clima Organizacional implica un profundo compromiso gerencial con la mejora del desempeño organizacional a través de una gestión efectiva de las personas". Gestión que implica saber gerenciar para no sólo cumplir con sus funciones administrativas, sino también con el fomento de una convivencia armoniosa entre los diferentes actores socio-educativos para el logro de las metas y objetivos establecidos en equipo.

Ello permite determinar que el clima organizacional de una empresa se encuentra supeditado a constantes cambios ya que es influenciado por variables psicosociales, organizacionales y laborales que afectan la productividad empresarial Caligiore, C y Diaz T, 2003, siendo uno de los temas más importantes a tomar dentro del clima organizacional. Para López, Sánchez y Nascimento, 2010, la satisfacción laboral se ha convertido en un objetivo básico para la organización y la dirección de recursos humanos.

Se ha constatado que la influencia de la satisfacción laboral tiene un papel fundamental sobre aspectos tales como la productividad, el absentismo y la rotación de personal por ello Medina, 2016, en su estudio que tuvo por objetivo determinar el grado de influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas adventistas de la región Junín, concluyó que el clima organizacional es uno de los factores psicosociales dentro de las organizaciones que influyen de manera significativa sobre la satisfacción laboral. Por lo que su estudio y constante monitoreo permitirá una influencia positiva en la apreciación que tendrá la plana docente. Asimismo, Coluccio, Muñoz, Ferrer, 2016, en su estudio analizaron la relación existente entre situación contractual con clima organizacional, satisfacción laboral y el absentismo en docentes. Lo que permitió concluir que los docentes con un contrato indefinido muestran un mayor compromiso intrínseco y mayor conocimiento en cuanto a sus descriptores de cargo, lo que se traduciría en un elevado sentido de pertenencia que se tiene para con la organización, mientras que los docentes contratados a plazo fijo presentan un menor compromiso con la organización, además de tener menor claridad en cuanto a las funciones específicas que deben cumplir.

Se debe tomar en cuenta dentro del clima organizacional todo lo relacionado con el ambiente social (estrés) por ello Ahghar, 2008, en su trabajo de investigación pretende estudiar la influencia del clima organizacional de una escuela sobre el estrés ocupacional de los docentes, el cual concluyó que el 40,02% de los profesores de secundaria experimentan estrés ocupacional a un nivel moderado o superior esta tasa de estrés ocupacional entre los profesores puede predecirse si se utiliza las puntuaciones del clima organizacional de la escuela. Esta previsibilidad es más alta para el clima abierto y disminuye gradualmente para desactivarse en un clima cerrado; esto permitió que entre los docentes que trabajan en el clima de desocupación y cierre, la tasa de estrés ocupacional es significativamente superior a la registrada entre los profesores que trabajan en clima abierto (Traducido a través de google translate). Asimismo, Nieves, 1997, en su estudio busco establecer la relación existente entre el desempeño docente y el clima organizacional en una institución educativa privada del Estado de Aragua. Los resultados, en general llevaron a la conclusión que existe, salvo algunas excepciones, una relación baja positiva y no significativa entre las variables estudiadas de acuerdo a la opinión emitida por docentes y alumnos lo que permite definir que no son muy relevante en este caso las variables.

Además Torres, 2014, en su estudio trata de determinar que el clima organizacional y el desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno, el cual al final logra concluir de que existe una relación directa positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno además existe una relación directa positiva media o moderada y significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno -2014. Esto desprende que cuando se mantiene una comunicación buena va a permitir que los docentes intercambien estrategias y técnicas de enseñanza para obtener un buen desempeño laboral.

Otro parámetro a estudiar dentro de lo que concierne a clima organizacional lo tenemos en la estructura y según Caligiore, C y Díaz T. 2003, es lo que está sujeto al estilo de dirección, formalidad, horarios de trabajo y de descanso, salas de ocio, etc. Lo cual también se puede definir como el marco en el que se desenvuelve la organización, de acuerdo con el cual las tareas son divididas, agrupadas, coordinadas y controladas,

para el logro de objetivos. Además, para Piffner y Sherwood, 1970, la estructura organizacional expresa los procesos de acción mutua entre sus miembros, define las especialidades de trabajo y las líneas de comunicación. Los procesos reales no siempre siguen estas líneas de interacción, sino que se entremezclan con procesos informales. Así, la estructura formal (prevista) se convierte en la estructura real con la intervención de los miembros de la organización.

Por lo cual Graells, Sanjuan y Mas, 2006, cuya investigación fue exponer de forma sintética los principales rasgos y características del funcionamiento de los centros de educación secundaria (IES) a partir de un diagnóstico detallado de las variables de su clima y cultura institucional. Y este determinó que la mayoría del profesorado de los IE encuestados piensa que las instituciones educativas deberían ser capaces de dar respuesta, a través de una planificación docente, a las diferentes necesidades (educativas, tecnológicas, etc.) que la sociedad actual a los plantea y que todavía están lejos de conseguir. Además, se considera que aún hay poca autonomía institucional en el gobierno y la gestión de los centros de secundaria. Sin embargo, las dinámicas organizativas de los centros desarrollan poco las posibilidades de autonomía real de cada institución, por lo que habría que cuestionarse sobre qué tipo de autonomía reclaman, o bien si esta demanda es fruto de un planteamiento políticamente correcto.

También tenemos que, para Tomás, Gimeno, Sanjuán y Segovia, 2006, que estudiaron el clima organizacional y docente de cuatro institutos de educación secundaria de la provincia de Barcelona, se concluye que el profesorado ve la necesidad de una auto evaluación de su práctica docente y de su inclusión en los planes de trabajo de los departamentos didácticos y /o de centro, puesto que afirman que este mecanismo mejora la docencia de una forma directamente proporcional. Pese a manifestar esta necesidad no presenta una predisposición clara a que este proceso se aplique de una forma sistemática. El cambio de cultura puede venir a través del análisis de las prácticas docentes que se llevó a cabo, porque estas determinan el desarrollo profesional del profesorado. 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 la estructura dentro del clima organizacional para Ccora y Matas, 2015, su estudio se planteó determinar la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Particular San Pío X y la Institución Educativa Particular Rosa de Lima de San Jerónimo de la provincia de Huancayo, al finalizar este estudio de determinó, que el clima organizacional es un factor determinante en el desempeño laboral docente e implica una referencia de los miembros (docentes) respecto a su percepción de estar en la organización sin tener problemas con la estructura organizacional de la misma. Por tanto, un clima favorable conllevará a la predisposición de un trabajo óptimo, lo cual tendrá un impacto positivo en la enseñanza, aprendizaje y la construcción de nuevos conocimientos, y donde, aunque no totalmente de acuerdo establecen que la estructura organizacional es la adecuada pero que tiene que mejorar.

Uno de los componentes más importantes dentro del clima organizacional está dado por el liderazgo y para Maxwell, 1999 ser un líder es convertirse en la persona que otros querrán seguir. Los líderes excepcionales son aquellos que consiguen que los grupos que dirigen desarrollen un rendimiento superior; también Senge, 2000, amplía esta definición y concibe el liderazgo como la creación de un ámbito en el cual los seres humanos continuamente profundizan en su comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial, por lo que tiene que ver con la creación de nuevas realidades. Por último, en este mismo sentido, para Cattell, 2001 creador de la Teoría del rasgo, recoge el concepto de liderazgo como la generación de un cambio efectivo en el rendimiento del grupo.

Es por ello que Douglas, 2010, tuvo como objetivo estudiar y examinar la relación entre el clima escolar y el compromiso de las escuelas primarias en Alabama, esto se realizó en un total de 67 escuelas primarias que fueron encuestadas y 1353 los profesores que participaron voluntariamente en el estudio, los resultados concluyeron que el mejor predictor del compromiso del docente es el comportamiento profesional del mismo. Además, también se encontró que el liderazgo colegial era un predictor del compromiso. Los logros y el reconocimiento, aunque no directamente relacionada con el compromiso del docente, fue encontrada para ser un buen predictor de la conducta profesional de los maestros y el liderazgo colegial. Institucionalmente se encontró que la

vulnerabilidad no tiene relación directa o indirecta con el compromiso del docente (Traducido a través de google translate).

También Ceyda y Sevinc, 2012, en su estudio buscó determinar el clima organizacional de las escuelas secundarias en un total de 245 docentes en la ciudad de Estambul. Y concluyó que existe una baja participación de los directivos y bajo nivel autoritario además los maestros, por este tipo de comportamiento se encuentran en la escuela con bajo nivel de intervencionismo por lo que se percibió en un bajo nivel de apoyo en el comportamiento ético (Traducido a través de google translate). Lo cual conlleva a un pobre desempeño de liderazgo lo que al final repercute en el clima organizacional.

Uno de los factores a tomar en cuenta es tratar de medir el clima organizacional de las instituciones educativas por lo que Fernández, 2004, en su trabajo buscó presentar un enfoque y una metodología para la observación del clima organizacional en las escuelas básicas privadas que en el año 2003 fuera aplicado simultáneamente a una muestra de primarias en México y en Uruguay. La conclusión que se extrae de este análisis tiene que ver con su carácter comparativo en la cual la estructura factorial subyacente a los quince reactivos y sus medidas agregadas se ha mostrado altamente estable para las jurisdicciones seleccionadas de dos países que presentan grandes diferencias en sus estructuras macro-sociales y en particular, en sus sistemas educativos. Hasta ahora, los estudios orientados a la medición del clima han enfatizado su estudio dentro de un mismo sistema de sociedad o incluso dentro de una misma jurisdicción administrativa de la educación de un país por lo que la falta de una perspectiva comparativa dejaba abierta la posibilidad de cuestionar el concepto por etnocéntrico, propio de una cultura moderna o histórico-determinado por la burocratización.

Asimismo, Piñón, 2016, en su investigación buscó diagnosticar y analizar el clima organizacional del personal docente de un centro de bachillerato privado en Oaxaca, se logró concluir que solo tres de las 14 dimensiones propuestas definen el clima organizacional, como son comunicación, administración de conflicto y estructura, arrojando un Alfa de Cron Bach de 0.816, por lo que se propone como instrumento adecuado para medir el clima organizacional de instituciones de este tipo y otros. Con respecto a los factores que influyen de manera negativa se identificó que las dimensiones

oportunidad de desarrollo, recompensa, comunicación, administración del conflicto, estabilidad laboral, y equipos, distribución de personas y material, infieren de manera negativa en el clima organizacional.

Es por estos motivos que Salazar, Peña, Ceja, Del Rio, 2015, tuvo por objetivo estudiar el diseño y validación de un instrumento de evaluación del clima organizacional en centros escolares, el cual concluyó que se logró incluir en un instrumento de clima organizacional la dimensión de calidad de vida, desde el aspecto de percepción de bienestar de salud física y emocional además primera versión del instrumento de clima organizacional tenía 78 ítems, que se mantuvieron en la primera y segunda validación. Sin embargo, en la tercera, se acordó eliminar aquellos que no representaban una consistencia correlacional entre ellas, quedando finalmente 53 ítems. Es preciso señalar que la aplicación deberá realizarse en una población mayor al número de ítems que contiene el instrumento, para discriminar situaciones particulares de la muestra a la que se aplicó.

Por lo que Rodríguez y Fernández, 2015, en su investigación buscaron elaborar y validar un instrumento de medida del clima organizacional de los centros de Secundaria, este concluye que según los resultados obtenidos le han permitido presentar un instrumento para evaluar el clima en las organizaciones educativas, específicamente en centros ESO, fundamentado teóricamente y definido operativamente, considerando tres dimensiones relevantes: Relación Profesor - Alumnos, Relación Profesor - Compañeros y Relación Profesor - Superiores. Esta aproximación no suele ser común en otros instrumentos de evaluación de clima de organizaciones, cultura, etc., por lo que ya de por sí constituye una aproximación relevante y diferenciada, tanto en su planteamiento teórico como en su operativización en ítems, consistente con el mismo. También el nivel educativo específico al que va dirigido representa no ya un instrumento más sino que aporta una orientación específica y diferente.

Sin embargo Vega, 2006, en su trabajo presento el panorama de los estudios clima organizacional (CO) en Bogotá, D.C. (Colombia), hallados en 10 instituciones de educación de los años 1994 a 2005, el cual finalizo con que el estudio busco caracterizar las múltiples posiciones que los autores retoman en las investigaciones; el modelo de Peiró permite no solo describir las tendencias conceptuales que enmarcan la producción

sobre clima organizacional en la ciudad de Bogotá, sino que proporciona elementos para identificar las características que deberían tener las organizaciones en materia de capital humano, si lo que se busca es coherencia y efectividad de los programas a implementar lo cual permitirá la estandarización conceptual de CO, por lo anterior, permitirá continuidad y mayor nivel de impacto de los programas en los que esta temática sea considerada como relevante; el profesional que maneje el CO, tiene una responsabilidad implícita o explícita (según el nivel de conocimiento), pues debe procurar la coherencia de los conceptos y las estrategias a implementar que favorezcan el desarrollo del capital humano y de la organización en general.

Entonces ¿Cuál es el estado del clima organizacional en la instituciones educativas básicas privadas del distrito de Trujillo en el primer trimestre del 2018? por lo que este trabajo tiene por objeto comparar el clima organizacional de estas instituciones, y la duda de esta nace de la necesidad de describir el clima organizacional en instituciones educativas del sector privado con el objeto de conocer como los profesores perciben la situación laboral, el liderazgo, la motivación y la comunicación en la institución donde laboran, lo cual permitirá comparar y obtener información para estandarizar los procesos necesarios para un clima organizacional adecuado.

CAPÍTULO II METODOLOGÍA

Se debe especificar que el tipo de estudio, para este caso es una “revisión sistemática de la literatura científica”. Kitchenham, 2004, referencia que una revisión sistemática es una manera de evaluar e interpretar toda la investigación disponible, que sea relevante respecto de una interrogante de investigación particular, en un área temática o fenómeno de interés, la cual es motivada en mayor parte en el hecho de que las investigaciones comienzan con algún tipo de revisión de la literatura existente, este tipo de revisiones se deben ejecutar en forma rigurosa e imparcial para que tengan un alto valor científico y finalmente una revisión sistemática de la literatura permite identificar, evaluar, interpretar y sintetizar todas las investigaciones existentes y relevantes en un tema de interés particular.

Además, Kitchenham, 2004, indica que las revisiones sistemáticas requieren un esfuerzo considerablemente superior que las revisiones de literatura convencionales. La formalidad con la que se lleva a cabo la revisión permite validar los resultados reportados en la revisión sistemática y estos resultados están soportados y avalados por el protocolo de revisión. La revisión sistemática es un buen método para estructurar la base conceptual del tema de investigación a emprender.

Una vez definida lo que es una revisión sistemática de literatura científica se plantea la siguiente pregunta ¿cuál es el estado del clima organizacional en instituciones educativas privadas?

2.1 ESTRATEGIA DE BÚSQUEDA

Se ha llevado a cabo una revisión sistemática de la literatura siendo la fuente de información consultada diferentes artículos de investigación sobre el clima organizacional en instituciones educativas privadas (1970 – 2016) a través del buscador Dialnet, SciELO, World Wide Science, Google Scholar y Scholarpedia. La búsqueda se realizó a partir de términos de lenguaje libre "Clima Organizacional", "Organizational Climate" en su combinación con "Instituciones educativas". Los límites establecidos de la búsqueda fueron: artículos originales de investigación, que incluyeran abstracts, publicados en revistas indexadas en inglés o español. Además, se excluyeron las publicaciones en formato de carta, editorial, revisión, guía de práctica o meta-análisis.

Se encontraron un total de 260 artículos escritos en inglés y 45 citas en castellano.

Finalmente, se incluyeron 25 citas que cumplían los criterios de selección.

2.2 CRITERIOS DE SELECCIÓN

Una revisión previa de los artículos o de sus abstracts permitió descartar 30 citas no pertinentes por su tema (instituciones educativas estatales, punto de vista de los estudiantes, percepción de los padres de familia, etc.), por el número (la muestra era muy pequeña y no significativa, estudio y encuestas en los estudiantes) o por su formato (cartas, premios, artículos de divulgación, meta-análisis).

Además, se excluyeron 248 artículos bien porque estaban escritos en otras lenguas no consideradas a priori (japonés) o no disponibles (revistas japonesas, australianas, neozelandesas).

En total, se revisaron 42 artículos.

2.3 EXTRACCIÓN DE DATOS

Para la extracción de datos se diseñó la ficha de revisión (ver tabla 1) que consistía en diferentes apartados o áreas.

En primer lugar, se codificaba y se obtenían los datos del estudio según el primer autor, título, revista y año de publicación.

A continuación, se determinaron diferentes áreas de extracción de datos para responder a los objetivos de la revisión.

2.4 EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LOS ESTUDIOS REVISADOS

Se incluyó una ficha de calidad con el fin de descartar los estudios de calidad insuficiente.

También se consideró como parámetro de calidad el tamaño de la muestra estudiada y se tomó en cuenta los artículos que miden 1 o las 11 dimensiones del clima organizacional en estudio:

- Comunicación
- Conflicto y cooperación
- Confort
- Estructura
- Identidad
- Innovación
- Liderazgo
- Motivación
- Recompensa
- Remuneración
- Toma de decisiones.

Lo cual se verifica en la tabla 04 donde se indica que aporta cada artículo sobre las dimensiones mencionadas.

No se determinó la validez de la escala al tratarse de una adaptación al tema de las escalas internacionalmente aceptadas y ya publicadas.

2.5 ANÁLISIS DE DATOS

Se procedió a comparar la información y a clasificarla según las dimensiones que incluye el tema de clima organizacional en una primera fase con el fin de obtener la información necesaria, en una segunda fase se realizó un análisis descriptivo de las variables cualitativas y su repercusión en los resultados obtenidos enfocando en las conclusiones observadas en los artículos de investigación (ver tabla 2).

CAPÍTULO III RESULTADOS

Del total de 330 citas obtenidas en la fase de búsqueda cumplieron los criterios de selección determinados a priori 42 publicaciones (anexo 1). En la tabla 3 y figura 1 se refleja el año de publicación.

Tabla 03

*Año de publicación de los artículos
revisados*

	Número	Porcentaje (%)
1970	1	2.33
1996	1	2.33
1997	1	2.33
1999	2	4.65
2000	2	4.65
2001	1	2.33
2004	2	4.65
2006	5	11.63
2008	2	4.65
2009	1	2.33
2010	4	9.30
2011	2	4.65
2012	1	2.33
2013	4	9.30
2014	3	6.98
2015	4	9.30
2016	7	16.28

Se organizó los artículos revisados teniendo en cuenta el año de publicación y el porcentaje de artículos utilizados en dicho año

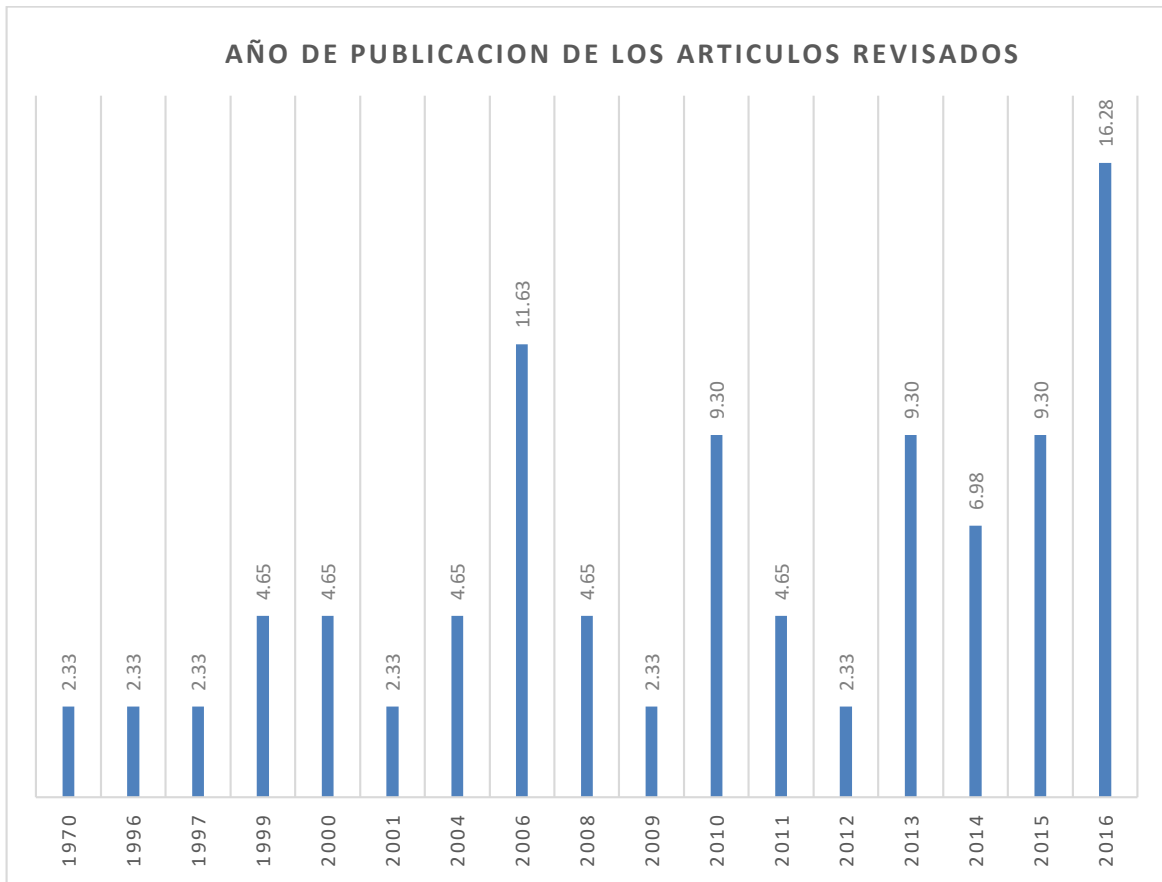


Figura 1: Se observa en la figura que los artículos revisados son en un mayor porcentaje del 2006 y del 2016 siendo esta la bibliografía de mayor impacto en el presente informe

3.1 Resultados de la ficha de calidad

Los resultados de la ficha de calidad de los 42 artículos inicialmente incluidos se muestran en la tabla 4 y figura 2.

Tabla 04

Resultados de la Ficha de calidad

Dimensiones del clima Organizacional	Si
Comunicación	18
Conflicto y cooperación	12
Confort	20
Estructura	16
Identidad	16
Innovación	6
Liderazgo	12
Motivación	18
Recompensa	6
Remuneración	8
Toma de decisiones.	14

Clasificación de la institución educativa

	Estatal	Privada
Institución educativa	6	36

Tipo de muestra del recurso humano

	Si
Plana Docente	42
Plana administrativa	0
Dirección	4
Estudiantes	2

Se facilita los resultados de la ficha de calidad que se utilizó en la tabla 01 donde tomamos en cuenta los artículos que cumplen con la requisitos mencionados

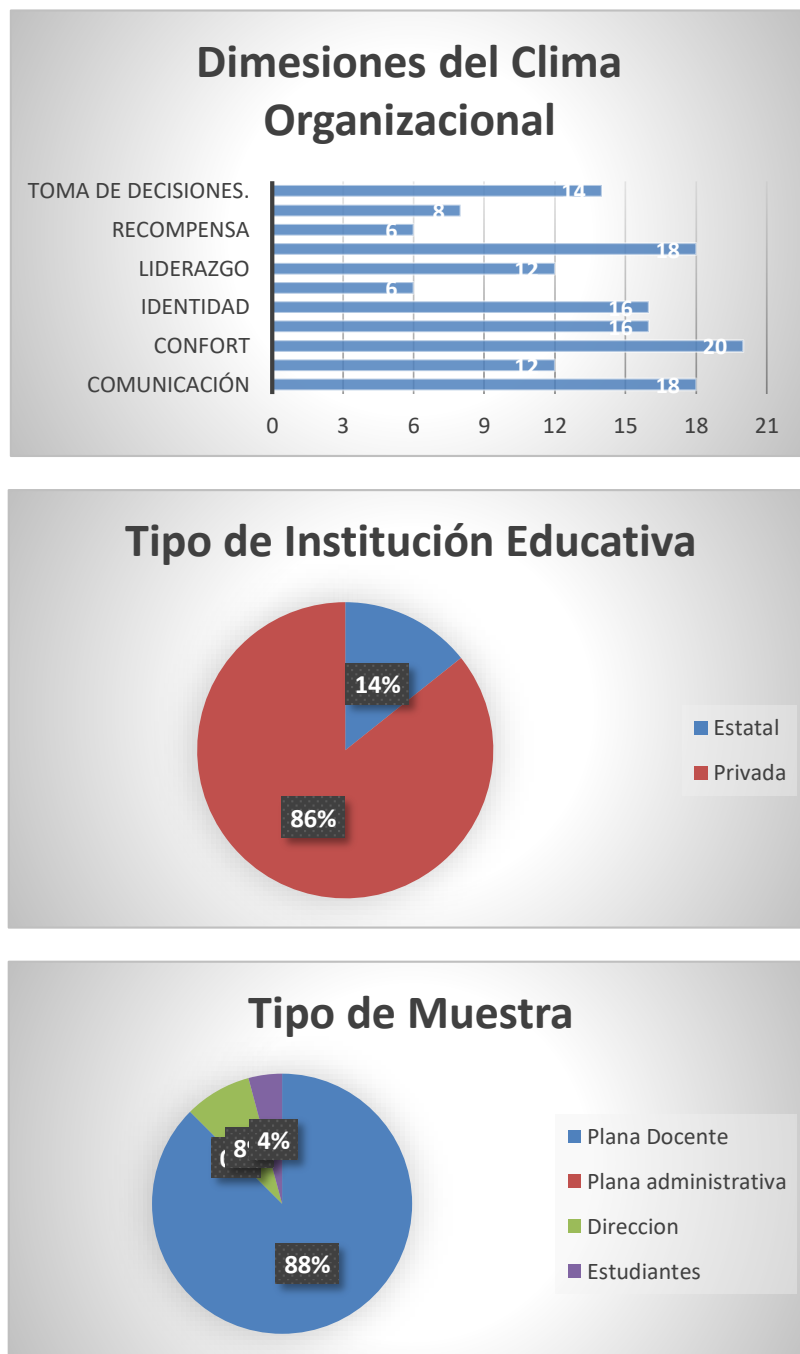


Figura 02: Se observa que la dimensión más estudiada en los artículos es el confort siendo 20 artículos referentes a él, además los artículos estudiados son en un 86% sobre instituciones educativas privadas y por último la muestra representativa está dada en 88% de docentes

Tras la retirada de los artículos de insuficiente calidad han quedado para el análisis posterior 21 artículos.

3.2 Área de población y métodos

Respecto a los criterios de inclusión de las obras se tomó en cuenta cuantas incluían uno o más aspectos de las dimensiones que encierra el clima organizacional. La descripción de los datos extraídos de los artículos se muestra en las tablas 5, 6 y 7 también se incluirá las figuras 3 y 4.

Tabla
05

<i>Criterios de inclusión</i>

	#	(%)
Comunicación	9	12%
Conflicto y cooperación	6	8%
Confort	10	14%
Estructura	8	11%
Identidad	8	11%
Innovación	3	4%
Liderazgo	6	8%
Motivación	9	12%
Recompensa	3	4%
Remuneración	4	5%
Toma de decisiones.	7	10%

Se toma las dimensiones del clima organizacional y se expresa en porcentaje las obras que hacen referencia a esa dimensión de un total de 21 artículos.

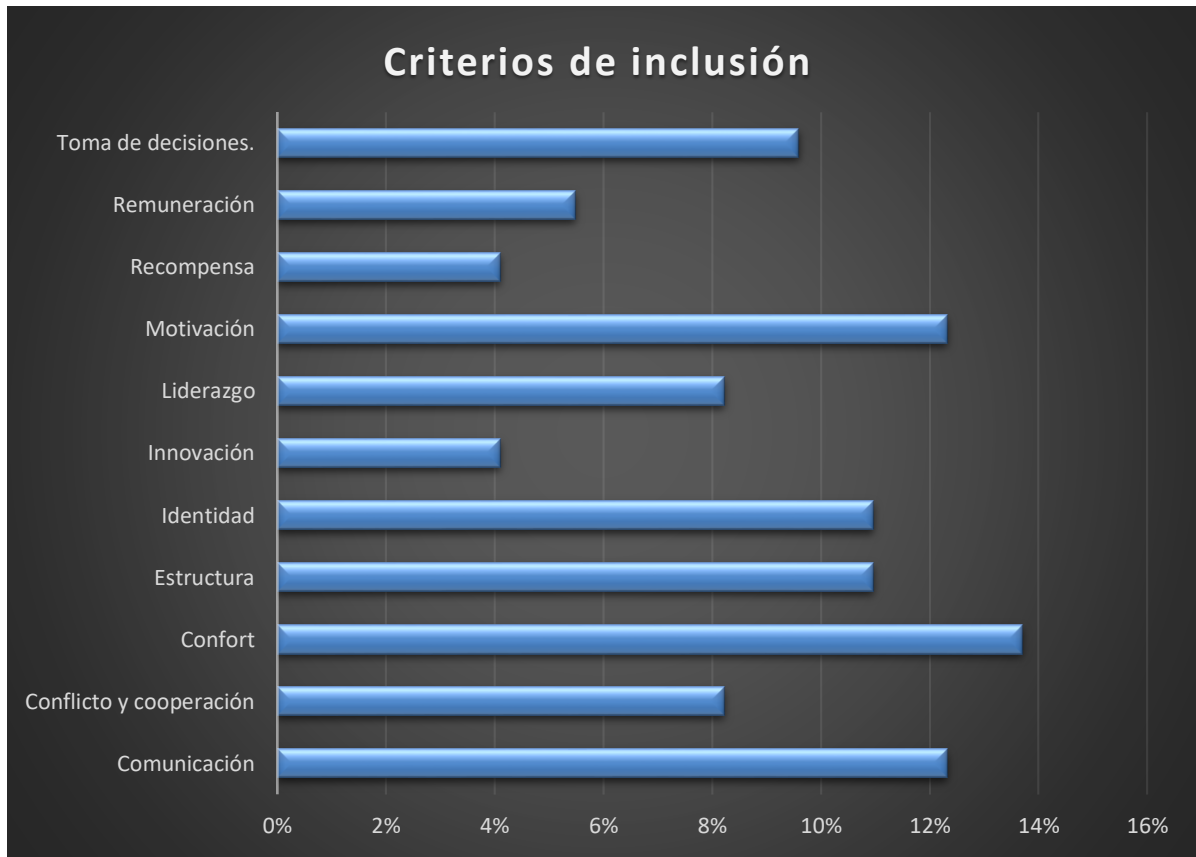


Figura 03: Se debe tener en cuenta que dentro de los criterios de inclusión se está tomando las dimensiones que comprende el clima organizacional donde el confort con 14% es uno de los más documentados en los artículos de investigación analizados.

Tabla 6

Criterios de exclusión

	#	(%)
Institución Educativa	6	28.57
Recurso Humano	2	9.52
Dimensiones del clima	13	61.90
Total	21	

Se toma de los 42 artículos los elementos que los excluyen de la investigación sea porque no son IE particulares, el recurso humano estudiado no es la plana docente o las dimensiones no son las estudiadas

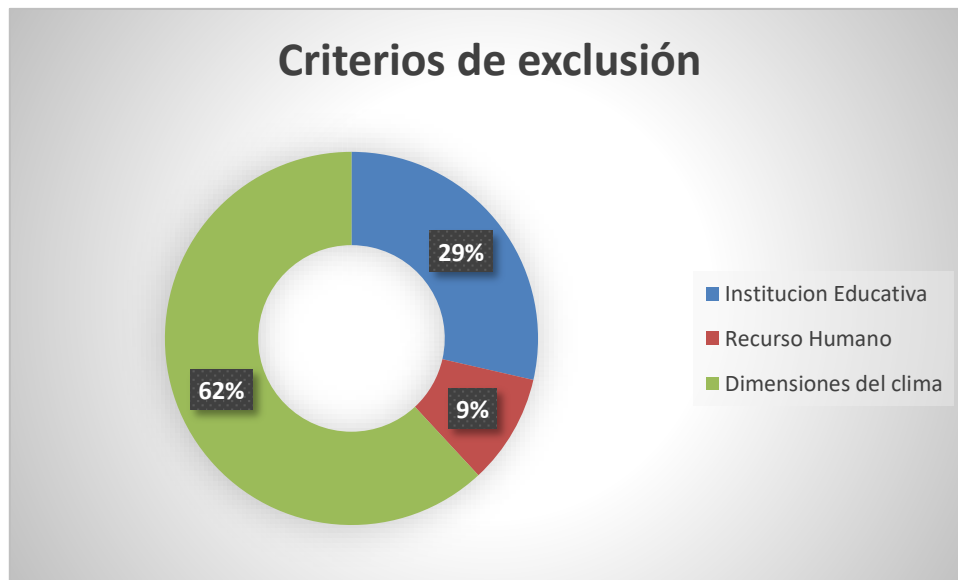


Figura 04: Dentro de los criterios tenemos que los artículos no abordaban los requisitos mínimos para ser incluidos dentro de la presente investigación por lo que en cuanto a clima organizacional (sus dimensiones) cerca del 62% de los artículos rechazados eran por este concepto.

Tabla 07

Artículos utilizados en orden de año de publicación y de dimensiones del clima organizacional registradas

	Pfiffner y Sherwood 1970	Nieves 1997	Maxwell 1999	Senge 2000	Catel 2001	Fernández 2004	Graells, Sanjuan y Mas 2006	Tomás, Gimeno 2006	Vega 2006	Ahghar 2008	Piñón 2009	Douglas 2010	López 2010	Caligiore, C y Diaz T. 2003	Ceyda y Sevinc 2012	Torres 2014	Salazar, Peña 2015	Rodríguez y Fernández 2015	Ccora y Matas 2015	Medina 2016	Coluccio 2016
Comunicación	x					x	x		x	x	x			x		x		x			
Conflicto y cooperación		x				x			x					x	x		x				
Confort						x		x			x		x	x			x		x	x	x
Estructura	x	x				x	x			x				x				x	x		
Identidad		x					x				x	x	x	x						x	x
Innovación								x			x			x							
Liderazgo			x	x	x							x		x	x						
Motivación				x	x			x	x					x	x	x	x				x
Recompensa											x	x		x							
Remuneración														x			x			x	x
Toma de decisiones.								x			x			x	x	x		x	x		

Se hace una tabla con todos los autores y artículos de investigación que se incluyeron en la investigación teniendo en cuenta su orden cronológico para su evaluación.

Finalmente tenemos que se utilizaron 21 artículos que cumplían con los requisitos mínimos estos son:

a) Dimensiones del clima organizacional:

Debe mencionar al menos uno de estos en el artículo a verificar:

- Comunicación
- Conflicto y cooperación
- Confort
- Estructura
- Identidad
- Innovación
- Liderazgo
- Motivación
- Recompensa
- Remuneración
- Toma de decisiones.

b) Tipo de Institución educativa:

Las cuales deben ser Instituciones educativas privadas con niveles de estudios de inicial, primaria y secundaria.

c) Recurso Humano estudiado:

Se tomará en cuenta a la plana docente, ya que es en base a ellos que se estudiara el clima organizacional de la I.E.

CAPÍTULO IV DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

A través del avance de la investigación se ha mostrado que un número representativo de estudios empíricos definen el clima como las características del medio ambiente laboral, percibidas directa o indirectamente por los miembros de la organización. Esto enmarca una tendencia muy importante en el desarrollo de las investigaciones con respecto al concepto y las variables que lo componen, ya que esta inclinación se refiere solo al ambiente físico o estructura, desconociendo las relaciones interpersonales y otras variables que lo pueden conformar.

Nuestra investigación presenta una revisión sistemática de las diferentes dimensiones que incluye el clima organizacional en instituciones educativas privadas tanto en el Perú como fuera de él las que fueron publicadas en revistas peruanas y no peruanas entre los años 1970 y 2016.

Este estudio tiene como propósito identificar si dichas publicaciones cumplen con el reporte de información detallada respecto del diseño de investigación, instrumentos de medición, procedimiento de recolección de datos y análisis. Es importante señalar que los indicadores de buenas prácticas relacionadas al reporte del diseño de las investigaciones van a permitir la replicación de estos estudios, por cuanto los artículos científicos son una de las principales vías de comunicación de ideas científicas, procedimientos, metodologías y resultados empíricos que evidencian el avance de una disciplina científica.

Los resultados de la revisión sistemática reflejan que muchas de las dimensiones del clima organizacional son tomados en parte para un estudio detallado, sin embargo muy pocos tratan de abordar todos las dimensiones de la misma. Asimismo, nuestro estudio permite observar un reducido número de artículos publicados en revistas indexadas en bases de datos de amplio alcance e impacto como Dialnet, SciELO, lo que con muy pocas publicaciones en clima organizacional en el campo de la educación desde 1970 hasta 2015 a nivel de Latinoamérica (Dialnet, 2017) sin embargo en mismo tema es muy estudiado en otros campos como telecomunicaciones, dirección estatal, etc., también sucede algo similar en el portal SciELO. Las redes de colaboración nacional e internacional son una práctica necesaria y de beneficio para los coautores en términos de

citaciones y del impacto de la investigación (Leydesdorff, Wagner, Park, & Adams, 2013; Wagner & Leydesdorff, 2005).

Nuestro estudio de revisión sistemática nos permite observar la descripción del diseño de investigación en únicamente 4 de los 21 artículos evaluados (19.04%). De ellos, solo dos reportan un sustento bibliográfico lo que nos indica que el reporte del diseño de investigación realizado se basó aparentemente en el juicio del investigador, por lo que es necesario profundizar en este tema.

La presentación y descripción del diseño es importante porque permite determinar el proceso de selección de la muestra (plana docente), la manipulación y control de las variables, así como el análisis de los datos (todos de mucha importancia para poder establecer conclusiones fehacientes) y aunque está de más decir, esta información, permitirá el contraste de hipótesis.

La comparación del clima organizacional entre instituciones educativas privadas se debe primero definir ¿qué es clima organizacional? según Brunet, 1999, nos indica que este es la atmósfera intangible o estilo particular que se da dentro de una empresa u organización y que maniobra (labora u opera) de manera positiva y negativa lo que dificulta o favorece alcanzar los objetivos deseados. La importancia de este enfoque reside en el hecho que el comportamiento de un docente no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el mismo de estos factores, por tal razón, el clima organizacional refleja la interacción entre las características personales y organizacionales, que debe haber entre los directivos y docentes, siendo la idea de este estudio aportar lineamientos para mejorar dichas características.

Ya establecida su definición hallar en la revisión de los artículos, las dimensiones que la componen para luego establecer un modelo comparativo entre instituciones, las cuales tienen como principal característica el análisis de la relación entre variables a través de las diferencias entre I.E. Este modelo correlacional simple fue identificado en 16 artículos (76.1%) de un total de 21, diez de los cuales se enfocan en el confort que percibe la plana docente dejando de lado el resto de dimensiones a segundo plano. Los resultados es uno de los principales objetivos de las investigaciones en el área social que en el presente caso está dado en el estudio del clima organizacional. Para tal fin, uno de los ejes centrales es la representatividad de la muestra respecto a la población del estudio.

Este proceso de elección de grupos durante el estudio puede ser un factor determinante que afecte las conclusiones extraídas de la indagación o la validez externa de la misma. En nuestro análisis se observó que únicamente seis estudios reportan la selección probabilística de los participantes (28.5%) lo que deja abierta aun la opción de seguir investigando el tema, además esta además decir que tomar conclusiones de amplio alcance en base a uno o a pocos estudios (el cual puede estar influenciado por diversas fuentes de error) no es pertinente. En este caso, es forzoso la replicación de resultados con otros ejemplares, panorama que aún no se da en nuestro contexto, porque más del 70% de estudios ha sido realizado en muestras de la ciudad de Lima y del sur del país, con lo que todavía existe un gran vacío en el estudio en las regiones del centro y norte del Perú, tomando como punto aparte la amazonia (que requiere un amplio estudio en dicha región), sin embargo, nos limitaremos al distrito de Trujillo.

Por otro lado se debe hacer mención sobre dos puntos del clima organizacional que tuvieron un bajo porcentaje de presencia en los artículos revisados y aprobados para incluirse en la presente investigación que es: la innovación y la recompensa ambos con una mención de solo 4%, por lo que es recomendable hacer un mayor énfasis en el estudio de estos dos puntos, los cuales repercuten en gran medida en la percepción y desarrollo laboral de la plana docente tal y como exponen Caligiore, C y Díaz, T. (2003), al basar su estudio en estos puntos.

Otro caso a tomar en cuenta es la poca información que se tiene sobre el clima organizacional en colegios privados, porque la mayoría de los artículos desechados en la presente investigación eran porque el estudio estaba enfocado en el sector público alrededor de 23 artículos (54.76%) fueron desechados de un total de 42 solo por este motivo esto sumado a la percepción que tenía la plana docente sobre el mismo (refiriéndose a la I.E.) mientras el presente busca establecer los parámetros necesarios para la comparación entre instituciones privadas.

Además, la comunicación presenta en la siguiente investigación un 12% de los artículos incluidos y es uno de los puntos más importantes dentro del clima organizacional por lo que para Medina y Cembranos (2002), las relaciones interpersonales constituyen la red básica de acompañamiento vital entre seres humanos, donde se caracteriza la calidad y cantidad de intercambios emocionales de comunicación y expresión corporal. En este sentido, las relaciones personales contemplan la interacción entre individuos, diferenciándose la cantidad de amigos de la calidad de amigos, lo cual

permite los diferentes niveles de confianza. Se puede decir que es la percepción que tienen los miembros de la institución acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre directivos y docentes. Y por ello se debe profundizar aún más en punto porque los nexos que se establecen permiten.

La estandarización conceptual de clima organizacional y la medición de la misma, permitirá continuidad y mayor nivel de impacto de los programas en los que esta temática sea considerada como relevante; el profesional que maneje el clima organizacional, tiene una responsabilidad implícita o explícita (según el nivel de conocimiento), pues debe procurar la coherencia de los conceptos y las estrategias a implementar que favorezcan el desarrollo del capital humano y de la organización en general. Por ello los artículos revisados indicaron en un 75% (3 de 4 artículos referidos a la medición de clima organizacional) que el instrumento más utilizado era las encuestas con un rango de ítems de 30 – 75 aproximadamente utilizando una escala de tipo Likert. Para la elaboración de la escala de medida del clima los artículos revisados utilizaron diseños de un sistema de dimensiones, subdimensiones e indicadores.

Por último, se debe recalcar que el presente estudio busca estandarizar parámetros que permitan la comparación del clima organizacional entre instituciones educativas privadas, y no por ello descartar en el futuro una estandarización para ser empleado en I.E. públicas independientemente del nivel académico o el tiempo de servicio, claro que el tipo de contratación de la plana docente siempre sería un factor resaltante y que podría generar variaciones al momento de hacer estas comparaciones.

4.2 Conclusiones

Se puede afirmar que de los 42 artículos iniciales analizados de los cuales solo se emplearon 21 no existe uniformidad respecto de la información presentada ya que no se toma todas dimensiones del clima organizacional y que más del 80% están referidas a la percepción subjetiva que tiene la plana docente sobre el impacto del clima organizacional en su día a día. Por lo que, en conjunto, se debe brindar criterios para evaluar la calidad del clima organizacional, su aplicación y los beneficios que se puede obtener de ella, siendo esta una guía importante en el desarrollo de las instituciones educativas privadas como empresas con el fin de mejorar su rentabilidad.

REFERENCIAS

- Ahghar G. (2008). The role of school organizational Climate in occupational stress among secondary school teachers in tehran. En *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 2008, 21(4) pp 319 – 329. Recuperado en <https://www.degruyter.com/view/j/ijmh.2008.21.issue-4/v10001-008-0018-8/v10001-008-0018-8.xml>
- Caligiore, C y Díaz, T. (2003). Clima Organizacional y Desempeño de los Docentes en la ULA. Estudio de un caso. Revista Venezolana de Gerencia (RVG). Año 8 N° 24 Universidad del Zulia (LUZ) Maracaibo. Venezuela.
- Cattell R. (2001). *El análisis científico de la personalidad*. Barcelona Editorial Fontanella
- Ceyda G., Sevinc P. (2012). Determination of high schools organizational Climate. En *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 2(2), 2004, pp. 43 -68. Recuperado en <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042812017247>
- 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*, 5(2), 2015, pp. 334 – 338. Recuperado en <http://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/344/351>
- 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*, 7(1) pp 98-111. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/4397/439746001006/>
- Douglas S. (2010). *Organizational climate and teacher commitment*. (Tesis de doctorado) The University of Alabama, EEUU.
- Fernández T. (2004). Clima organizacional en las escuelas: Un enfoque comparativo para México y Uruguay. En *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 2012, 2947 – 2950. Recuperado en <http://www.redalyc.org/pdf/551/55120205.pdf>
- 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*, 7 pp 35-53. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/4561/456145285003/>

- Maxwell J. (1999). *The 21 Indispensable Qualities of a Leader*. Editores Caribe-Betania Nashville, TN 37214-1000, EE.UU.
- Medina C, Zaroni K. (2016). *Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junín*. (Tesis de licenciatura). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- Medina, J. y Cembranos, F. (2002). La motivación en los procesos de la orientación socio laboral. (1ra. Ed.). España.
- Nieves F. (1997). Desempeño docente y clima organizacional en el Liceo "Agustín Codazzi" de Maracay, Estado Aragua". En *Paradigma 1997*, 18(2) pp 85 – 122. Recuperado en <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/paradigma/article/view/3697/1845>
- Peter S. (2000). *Schools That Learn (Updated and Revised): A Fifth Discipline Fieldbook for Educators, Parents, and Everyone Who Cares About Education*, Crown Business; Revised, Updated edition (July 31, 2012)
- Pfiffner J. & Sherwood F. (1970). *Organización administrativa*. México. Editorial: Herrero Hermanos.
- Piñón A. (2016). Evaluación del clima organizacional en una institución educativa de bachillerato tecnológico. En *Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, 5(10), 2016, 1 – 17. Recuperado en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5662590.pdf>
- Rodríguez J., Fernández J. (2015). Diseño y validación de un instrumento de medida del clima en centros de educación secundaria. En *Educación XX1*, 18(1), 2015, pp 71 – 98. Recuperado en revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/download/12312/12213
- Salazar C., Peña C., Ceja A., Del Río E. (2015). Diseño y validación de un instrumento de evaluación del clima organizacional en centros escolares del nivel superior. En *revista Iberoamericana De Educación*, 67, 2015, pp. 181 – 196. Recuperado en <https://rieoei.org/rie67a10.pdf>
- Tomàs M. (coord.), Castro D., Graells R., Sanjuan C., Mas A. (2006). La cultura i el clima organitzacional a l'Educació Secundària. En *Revistes Catalanes amb Accés Obert*

(RACO), 38, 2006, pp. 195 – 225. Recuperado en
<http://www.raco.cat/index.php/Educacion/article/view/72355/82609>

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*, 10(1), 2006, pp. 1 – 14. Recuperado en <http://www.ugr.es/~recfpro/rev101COL3.pdf>

Torres E., Zegarra S. (2014). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno – Perú. En *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 6(2), 2015, pp. 5-14. Recuperado en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449844870001>

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*, 2(2), 2006, pp. 329 – 349. Encontrado en http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982006000200013

ANEXOS

TABLA 01

Dimensiones del clima Organizacional		
--------------------------------------	--	--

	Si	No
Comunicación		
Conflicto y cooperación		
Confort		
Estructura		
Identidad		
Innovación		
Liderazgo		
Motivación		
Recompensa		
Remuneración		
Toma de decisiones.		

Clasificación de la institución educativa		
---	--	--

	Estatal	Privada
Institución educativa		

Tipo de muestra del recurso humano		
------------------------------------	--	--

	Si	No
Plana Docente		
Plana administrativa		
Dirección		
Estudiantes		

TABLA 02

	Caligiore, C y Diaz T. 2003	López 2010	Medina 2016	Coluccio 2016	Ahghar 2008	Nieves 1997	Torres 2014
Comunicación	x				x		x
Conflicto y cooperación	x					x	
Confort	x	x	x	x			
Estructura	x				x	x	
Identidad	x	x	x	x		x	
Innovación	x						
Liderazgo	x						
Motivación	x			x			x
Recompensa	x						
Remuneración	x		x	x			
Toma de decisiones.	x						x

	Pfiffner y Sherwood 1970	Graells, Sanjuan y Mas 2006	Tomás, Gimeno 2006	Ccora y Matas 2015	Maxwell 1999	Senge 2000	Cattel 2001
Comunicación	x	x					
Conflicto y cooperación							
Confort			x	x			
Estructura	x	x		x			
Identidad		x					
Innovación			x				
Liderazgo					x	x	x
Motivación			x			x	x
Recompensa							
Remuneración							
Toma de decisiones.			x	x			

	Douglas 2010	Ceyda y Sevinc 2012	Fernández 2004	Piñón 2009	Salazar, Peña 2015	Rodríguez y Fernández 2015	Vega 2006
Comunicación			x	x		x	x
Conflicto y cooperación		x	x		x		x
Confort		x	x	x	x		
Estructura			x			x	
Identidad	x			x			
Innovación				x			
Liderazgo	x	x					
Motivación		x			x		x
Recompensa	x			x			
Remuneración					x		
Toma de decisiones.		x		x		x	

ANEXO 1

Referencias de los 42 artículos seleccionados en primera instancia

1. Ahghar G. (2008). The role of school organizational Climate in occupational stress among secondary school teachers in tehran. En *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 2008, 21(4) pp 319 – 329. Recuperado en <https://www.degruyter.com/view/j/ijmh.2008.21.issue-4/v10001-008-0018-8/v10001-008-0018-8.xml>
2. Caligiore, C y Díaz, T. (2003). Clima Organizacional y Desempeño de los Docentes en la ULA. Estudio de un caso. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*. Año 8 N° 24 Universidad del Zulia (LUZ) Maracaibo. Venezuela.
3. Cattell R. (2001). *El análisis científico de la personalidad*. Barcelona Editorial Fontanella
4. Ceyda G., Sevinc P. (2012). Determination of high schools organizational Climate. En *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 2(2), 2004, pp. 43 -68. Recuperado en <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042812017247>
5. 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*, 5(2), 2015, pp. 334 – 338. Recuperado en <http://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/344/351>
6. 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*, 7(1) pp 98-111. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/4397/439746001006/>
7. Douglas S. (2010). *Organizational climate and teacher commitment*. (Tesis de doctorado) The University of Alabama, EEUU.
8. Fernández T. (2004). Clima organizacional en las escuelas: Un enfoque comparativo para México y Uruguay. En *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 2012, 2947 – 2950. Recuperado en <http://www.redalyc.org/pdf/551/55120205.pdf>
9. 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*, 7 pp 35-53. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/4561/456145285003/>
10. Maxwell J. (1999). *The 21 Indispensable Qualities of a Leader*. Editores Caribe-Betania Nashville, TN 37214-1000, EE.UU.
 11. Medina C, Zanoni K. (2016). *Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junín*. (Tesis de licenciatura). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
 12. Nieves F. (1997). Desempeño docente y clima organizacional en el Liceo "Agustín Codazzi" de Maracay, Estado Aragua". En *Paradigma 1997*, 18(2) pp 85 – 122. Recuperado en <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/paradigma/article/view/3697/1845>
 13. Peter S. (2000). *Schools That Learn (Updated and Revised): A Fifth Discipline Fieldbook for Educators, Parents, and Everyone Who Cares About Education*, Crown Business; Revised, Updated edition (July 31, 2012)
 14. Pfißner J. & Sherwood F. (1970). *Organización administrativa*. México. Editorial: Herrero Hermanos.
 15. Piñón A. (2016). Evaluación del clima organizacional en una institución educativa de bachillerato tecnológico. En *Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, 5(10), 2016, 1 – 17. Recuperado en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5662590.pdf>
 16. Rodríguez J., Fernández J. (2015). Diseño y validación de un instrumento de medida del clima en centros de educación secundaria. En *Educación XX1*, 18(1), 2015, pp 71 – 98. Recuperado en revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/download/12312/12213
 17. Salazar C., Peña C., Ceja A., Del Río E. (2015). Diseño y validación de un instrumento de evaluación del clima organizacional en centros escolares del nivel superior. En *revista Iberoamericana De Educación*, 67, 2015, pp. 181 – 196. Recuperado en <https://rieoei.org/rie67a10.pdf>
 18. Tomàs M. (coord.), Castro D., Graells R., Sanjuan C., Mas A. (2006). La cultura i el clima organitzacional a l'Educació Secundària. En *Revistes Catalanes amb Accés Obert (RACO)*, 38, 2006, pp. 195 – 225. Recuperado en <http://www.raco.cat/index.php/Educar/article/view/72355/82609>
 19. 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*, 10(1), 2006, pp. 1 – 14. Recuperado en <http://www.ugr.es/~recfpro/rev101COL3.pdf>
20. Torres E., Zegarra S. (2014). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno – Perú. En *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 6(2), 2015, pp. 5-14. Recuperado en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449844870001>
21. 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*, 2(2), 2006, pp. 329 – 349. Encontrado en http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982006000200013
22. Robles P. (2016). *Clima Laboral y el desempeño organizacional de los servidores de la municipalidad distrital de Sanagoran – Provincia de Sánchez Carrión*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
23. Vargas L. (2015). *Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional en la I.E. “Sara Antonieta bullón” – Lambayeque*. (Tesis de licenciatura). Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
24. Bernal I. (2015). El clima organizacional en instituciones académicas: un estudio exploratorio. En *Vincula Téctica*, 1(1), 2015, pp. 1699 – 1721.
25. Albañil-Ordinola A. (2015). *El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura*. (Tesis de Maestría en Educación con Mención en Gestión educativa). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú.
26. Aguado J. (2012) Clima organizacional de una institución educativa de ventanilla según la perspectiva de los docentes. (Tesis de Maestro en Educación con Mención en Gestión de la Educación). Universidad San Ignacio de Loyola, Perú.
27. Bermúdez J., Rincón C. (2013). Caracterización del clima escolar en instituciones de educación infantil: Un análisis comparativo entre públicas y privadas. En *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo*

- Educativo*, 10, 2013, pp 1 – 21. Encontrado en <http://ride.org.mx/1-11/index.php/RIDESECUNDARIO/article/viewFile/365/357>
28. Buitrago M. (2013). *La cultura organizacional en las instituciones educativas a través de la evaluación de su sistema de comunicación interna*. (Proyecto de grado para optar el título de especialista). Universidad Pedagógica Nacional Especialización En Gerencia Social De La Educación Bogotá D.C
29. Hesse H., Gómez R., Bonales J. (2010). Clima organizacional de una institución pública de educación superior en Morelia, Michoacán, México. *En Escenarios*, 8(2), 2010, pp. 41-50. Encontrado en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3882831.pdf>
30. Molina C., & Montejo F., & Ferro J. (2004). Evaluación del clima organizacional educativo en una institución de educación superior. *En Investigaciones Andina*, (9), 2004, pp 5-12. Encontrado en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=239017810002>
31. Estela D., Fernández M. (2016). Estilo de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas particulares. *En Educare et Comunicare*, 7, 2016, pp 54 – 67. Encontrado en <http://publicaciones.usat.edu.pe/index.php/educare/article/download/354/350>
32. Salgado F. (2008). *Estilo de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas particulares*. (Tesis de Doctorado). Universidad de Sevilla, Temuco, Chile. "INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL
33. Lagos J. (2014). *Desempeño de los docentes del nivel de secundaria de la institución educativa privada Trilce Salaverry – ubicada en el distrito de Jesús maría – provincia de lima – región lima en el año 2011*. (Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Educación con Mención en Gestión de la Educación). Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Lima, Perú.
34. Villarreal p. (2016). *A study of principal influence and organizational climate in elementary schools*. (Tesis de doctorado) The University Of Texas At San Antonio, EEUU.

35. Ampudia C., Perea L., Palacios N. (1996). *Descripción del clima institucional de colegios de enseñanza secundaria del municipio de Tadó*. (Tesis De Maestría En Educación, Orientación Y Consejería). Universidad De Antioquia Facultad De Educación, Colombia.
36. Cuadra-Peralta A., Veloso-Besio C. (2010). Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional. *En Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 18(1), 2010, pp. 15-25. Encontrado en http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-33052010000100003&script=sci_arttext&tIng=pt
37. Cuadra-Peralta A., Veloso-Besio C. (2007). Liderazgo, Clima y Satisfacción Laboral en las Organizaciones. *En Revista Universum*, 22(2), 2007, pp 40 - 56. Encontrado en http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-23762007000200004&script=sci_arttext&tIng=pt
38. Cuadra-Peralta A., Veloso-Besio C., Madueño-Soza D., Fuentes-Soto L., Bustos Y. (2012) Mejorando clima organizacional y de aula, satisfacción vital y laboral. *En Fractal: Revista de Psicología*, 24(1), 2012, pp 3 – 26. Encontrado en <http://www.scielo.br/pdf/fractal/v24n1/v24n1a02>
39. Pedraja L., Rodríguez E., Barreda M., Sagredo O., Segovia C. (2009). Estilos de liderazgo y resultados del sistema de medición de la calidad de la educación: un estudio empírico en los colegios básicos de la ciudad de Arica – Chile. *En Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 17(1), 2009, pp. 21-26. Encontrado en http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-33052009000100003&script=sci_arttext&tIng=en
40. Pérez N., Rivera P. (2015). *Lima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, período 2013*. (Tesis para obtener el Grado Académico de Magíster en Gestión Empresarial). Universidad Nacional De La Amazonía Peruana, Escuela De Post Grado, Iquitos, Perú
41. Cortés A. (2004). Estilos de liderazgo y motivación laboral en el ambiente educativo. *En Revista de Ciencias Sociales: 4* , 2004 pp 107, 1, 2005 pp 203-214. Encontrado en <http://www.redalyc.org/html/153/15310615/>

42. Mendoza M. (2012). *Clima organizacional y rendimiento académico en estudiantes del tercero de secundaria en una institución educativa de Ventanilla*. (Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación Mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.

ANEXO 02

Rúbrica de Evaluación de revisión sistemática

18/02/2019



RÚBRICA DE EVALUACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

RÚBRICA DE EVALUACIÓN DE REVISIÓN SISTEMÁTICA

Título de la investigación: REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA SOBRE EL ESTADO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS							
Nombres y apellidos del evaluador : Felfe Igor Cerna Lujan							
Sede: TML		Carrera: ADMINISTRACION			Facultad: NEGOCIOS		
CONDICIONES OBLIGATORIAS							
Coherencia		Los resultados, discusión y conclusiones responde a la pregunta y objetivo de la investigación			Sí	No	
Consistencia		Cada una de las secciones del trabajo de investigación están debidamente sustentadas			Sí	No	
Informe de similitud		Tiene 0% de similitud después de eliminar falsos positivos			Sí	No	
CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
Sección		Ítem	Reportado en la página #	Puntaje			
				Bien desarrollado	Parcialmente	No lo presenta	Puntaje obtenido
Título	Título	Identifica el reporte como una revisión sistemática.		0.5	0.25	0	0.5
Resumen	Resumen	Proporciona en 200 palabras: antecedentes; objetivos; fuentes de datos; criterios de elegibilidad, objeto de estudio; métodos de evaluación y síntesis del estudio; resultados; limitaciones; conclusiones.		1	0.5	0	1
Introducción	Justificación	Describe la justificación de la revisión en el contexto de lo que ya se conoce.		1	0.5	0	1
Introducción	Objetivos	Proporciona una declaración explícita de las preguntas que se están tratando con referencia al objeto de estudio.		2	1	0	1
Metodología	Criterios de elegibilidad	Especifica las características de los estudios considerados (por ejemplo, los estudios que miden la empleabilidad de los universitarios) y las características del informe (por ejemplo, los años considerados, el idioma y el estado de publicación).		1	0.5	0	0.5
Metodología	Recursos de información	Describe las bibliotecas virtuales consultadas para el estudio, por ejemplo: Ebsco, Redalyc, Google Académico, etc.		0.5	0.25	0	0.25

18/02/2019

Metodología	Búsqueda	Presenta la estrategia de búsqueda utilizada, por ejemplo palabras claves, limitadores utilizados (por ejemplo, período, tipos de documentos, idioma, etc.) de tal forma que pueda replicarse el estudio.		0.5	0.25	0	0.25
Metodología	Selección de estudios	Indica los criterios por los que descartó o incluyó estudios (por ejemplo, del total del resultado de la búsqueda se descartaron 5 porque no tenían instrumentos de medición de empleabilidad).		1	0.5	0	1
Metodología	Proceso de recopilación de datos	Describe el método de extracción de datos de los estudios (por ejemplo, en tablas que describen los estudios con campos como: año de publicación, revista, país, institución, tipo de estudio, etc.) y cualquier proceso para obtener y confirmar los datos de los estudios.		0.5	0.25	0	0.5
Resultados	Selección del estudio	Proporciona el número de estudios examinados, evaluados por elegibilidad e incluidos en la revisión, con razones para las exclusiones en cada etapa, idealmente con un <u>diagrama de flujo</u> .		2	1	0	2
Resultados	Características de los estudios	Para cada estudio, presenta las características para las que se extrajeron los datos (por ejemplo, año de publicación, revista, país, institución, tipo de estudio, etc.).		2	1	0	2
Resultados	Análisis global de los estudios	Presenta las características de los estudios de manera globalizada (por ejemplo, porcentaje de estudios por año de publicación, por tipos, por temas abordados, etc.) .		2	1	0	2
Discusión	Resumen de los resultados	Resume los principales hallazgos, incluyendo la fuerza de la evidencia para cada resultado principal; considera su relevancia para el <u>objeto de estudio</u> .		3	1.5	0	3
Discusión	Limitaciones	Discute las limitaciones en el estudio y el nivel de resultado (p. Ej., Riesgo de sesgo) ya nivel de revisión (por ejemplo, recuperación incompleta de la investigación identificada, sesgo de notificación).		1	0.5	0	1
Discusión	Conclusiones	Proporcionar una interpretación general de los resultados, responde la pregunta de la investigación, y las implicaciones para la <u>investigación futura</u> .		2	1	0	2
Puntaje total							18

Adaptado de: Moher D, Liberati A, Tetzlaff J, Altman DG, The PRISMA Group (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. PLoS Med 6(7): e1000097. doi:10.1371/journal.pmed1000097