



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA



CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA I.E.S. COMERCIAL 45

“EMILIO ROMERO PADILLA” – PUNO SEGÚN LA

PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES - 2022

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. BRIGITH XIOMARA BELTRAN LAURA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

**LICENCIADA EN EDUCACIÓN, ESPECIALIDAD DE
LENGUA, LITERATURA, PSICOLOGÍA Y FILOSOFÍA.**

PUNO – PERÚ

2023



DEDICATORIA

Dedico en primer lugar a Dios un ser maravilloso que me dio fuerza y la fe para salir adelante, Con infinito amor a mis padres Luis Gil Beltran Rojas y Bertha Victoria Laura Maquera, por su apoyo y comprensión, hacia mi persona por ser mi motivación de seguir adelante.

Brigith Xiomara Beltran Laura



AGRADECIMIENTOS

Agradecer a Dios por guiar nuestro camino, a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, a la Facultad de Ciencias de la Educación y a mi Escuela de Educación Secundaria – Lengua, Literatura, Psicología y Filosofía por formar profesionales al servicio de la sociedad.

Agradezco a primer Asesor Dr. Francisco Charaja Cutipa (Q.E.P.D.), quien vuela alto en el cielo y a mi estimada Asesora de tesis Dr. Yeny Flora Condori Lazarte por su orientación y tiempo para que me ayudara a terminar esta tesis, que hicieron factible el cumplimiento del presente trabajo de investigación, quien con la paciencia y vocación impartió conocimientos necesarios para llegar al objetivo y creer en nuestro futuro profesional.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|----------------------|----------|
| RESUMEN | 8 |
| ABSTRACT..... | 9 |

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

| | |
|------------------------------------------------|-----------|
| 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 11 |
| 1.2.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | 13 |
| 1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO..... | 13 |
| 1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN..... | 14 |
| 1.4.1. Objetivo general..... | 14 |
| 1.4.2. Objetivos específicos | 14 |

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LA LITERATURA

| | |
|--------------------------------------------------|-----------|
| 2.1. ANTECEDENTES..... | 15 |
| 2.2. MARCO TEÓRICO | 19 |
| 2.2.1. Clima organizacional | 19 |
| 2.2.2. Tipos de clima organizacional | 22 |
| 2.2.3. Dimensiones de clima organizacional | 24 |
| 2.2.3.1 Estructura | 24 |
| 2.2.3.2. Recompensa | 25 |



| | |
|----------------------------------------------------------|-----------|
| 2.2.3.3. Relaciones | 26 |
| 2.2.3.4. Conflictos..... | 26 |
| 2.2.3.5. Identidad | 27 |
| 2.3. MARCO CONCEPTUAL..... | 28 |
| CAPÍTULO III | |
| MATERIALES Y MÉTODOS | |
| 3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO | 31 |
| 3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO | 31 |
| 3.3. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | 31 |
| 3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO | 32 |
| 3.4.1. Población de estudio | 32 |
| 3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO | 32 |
| 3.6. TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTO | 33 |
| 3.7. VARIABLES | 36 |
| 3.8. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS..... | 37 |
| CAPÍTULO IV | |
| RESULTADOS Y DISCUSIÓN | |
| 4.1. RESULTADOS | 38 |
| 4.2. DISCUSIÓN | 49 |
| V. CONCLUSIONES | 50 |
| VI. RECOMENDACIONES..... | 53 |
| VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 55 |
| ANEXOS..... | 58 |



Área: Interdisciplinaridad en la Dinámica Educativa: Lengua, Literatura, Psicología y Filosofía

Tema: Clima organizacional

Fecha de sustentación.13/enero/2023



ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1. Nivel de Clima Organizacional según la percepción de los docentes de la I.E.S. Comercial 45 “Emilio Romero Padilla” de Puno | 38 |
| Tabla 2. Resultados de dimensión estructura del clima organizacional percibida por los docentes IES Comercial N° 45 de Puno. | 40 |
| Tabla 3. Resultados de dimensión recompensa del clima organizacional percibida por los docentes IES Comercial N° 45 de Puno..... | 42 |
| Tabla 4. Resultados de dimensión relaciones del clima organizacional percibida por los docentes IES Comercial N° 45 de Puno. | 43 |
| Tabla 5. Resultados de dimensión conflictos del clima organizacional percibida por los docentes IES Comercial N° 45 de Puno. | 45 |
| Tabla 6. Resultados de dimensión identidad del clima organizacional percibida por los docentes IES Comercial N° 45 de Puno. | 47 |



RESUMEN

La presente investigación se titula "**Clima organizacional en la I.E.S. Comercial 45 “Emilio Romero Padilla” de Puno según la percepción de los docentes - 2022**". El objetivo de este estudio fue determinar el nivel de clima organizacional según la percepción de los docentes. Se utilizó la metodología de tipo no experimental, de diseño diagnóstico. La población estuvo conformada por cincuenta educadores y la muestra corresponde a toda la población. Para la presente investigación se usó la técnica de encuesta, y la herramienta que se utilizó fue el cuestionario. Los resultados arribados fueron: el 60% de los docentes perciben la existencia de un alto clima organizacional, a diferencia del 36% de docentes consideran que es regular el clima organizacional, Por otra parte, en las dimensiones de “estructura” los resultados se ubicaron en la escala casi siempre, la cual hace referencia a un nivel alto; en cuanto a “recompensa” se halló en un nivel alto, seguido de la dimensión “relaciones” se obtuvo en un nivel alto, respecto a los “conflictos” se ubicó en un nivel regular, finalmente en “identidad” se arribó en un nivel alto. Se concluye que según la percepción de los docentes de la institución educativa secundaria Comercial 45 “E.R.P” – Puno, el clima organizacional es alto y favorable para el personal de dicha institución.

Palabras claves: Clima organizacional, Estructura, Identidad, Relaciones, Recompensas.



ABSTRACT

The present research is entitled "Organizational climate in the I.E.S. Comercial 45 "Emilio Romero Padilla" of Puno according to the perception of teachers - 2022". The objective of this study was to determine the level of organizational climate as perceived by teachers. A non-experimental methodology of diagnostic design was used. The population consisted of fifty educators and the sample corresponds to the entire population. The survey technique was used for this research, and the tool used was the questionnaire. The results obtained were: 60% of teachers perceive the existence of a high organizational climate, while 36% of teachers consider that the organizational climate is regular. On the other hand, in the dimensions of "structure" the results were located in the scale almost always, which refers to a high level; as for "reward" it was found at a high level, followed by the dimension "relationships" which was obtained at a high level, regarding "conflicts" it was located at a regular level, and finally in "identity" it was found at a high level. It is concluded that according to the perception of the teachers of the secondary school Comercial 45 "E.R.P." - Puno, the organizational climate is high and favorable for the staff of this institution.

Key words: Organizational climate, Structure, Identity, Relationships, Rewards.



CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

A consideración del respetable Jurado calificador, se pone en acreditación el presente trabajo de investigación que titula: CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA I.E.S. COMERCIAL 45 “EMILIO ROMERO PADILLA” DE PUNO SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES – 2022, perteneciente a una investigación de tipo descriptivo – diagnóstico de método cuantitativo, sobre el clima organizacional en el que se desenvuelve el personal docente.

En el presente Siglo XXI, el clima organizacional es un tema de gran relevancia, para toda entidad sea pública o privada a todo tipo de organizaciones en conjunto donde desarrollan las relaciones humanas desenvolviéndose en un ambiente atmosférico psicológico conocido como clima organizacional que se considera como la clave del estado emocional personal, el éxito y desarrollo del trabajo en conjunto cumpliendo metas institucionales. Este estudio debe tener en cuenta la enorme importancia del entorno organizativo establecido en el ámbito educativo. El trabajo educativo es el esfuerzo de colaboración de un grupo de profesionales que combinan sus conocimientos para garantizar que el alumno obtenga las habilidades necesarias para crecer en su vida cotidiana, por lo que se fomenta un entorno organizativo que favorece la consecución de los objetivos de la comunidad educativa. Esto facilitará el logro educativo en los ámbitos académico, científico, matemático, de investigación, deportivo y jerárquico de cada institución educativa.

El primer capítulo contiene el planteamiento del problema de investigación, en el que se especifica la pregunta que se abordará en la investigación. Además, este capítulo examina el contexto, los objetivos y el razonamiento. En el segundo capítulo se exponen los fundamentos teóricos y el marco conceptual de la investigación.



El tercer capítulo aborda las hipótesis y la paralelización de las variables, incluyendo las dimensiones e indicadores utilizados para desarrollar los instrumentos de investigación, asimismo aborda la naturaleza y la metodología del estudio. Además, especifica la demografía y la muestra del estudio, así como el proceso y los instrumentos de recogida de datos, la estrategia de recogida de datos y el plan de tratamiento de los mismos.

El cuarto capítulo, se desarrolla la tabla de distribución de frecuencias, el análisis y la interpretación de los datos adquiridos.

Por último, el estudio incluye sus conclusiones, recomendaciones, referencias y apéndices.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Desde hace muchas décadas, el mundo busca mejorar la calidad de la educación en todos los niveles educativos. En un esfuerzo por mejorar la calidad de la educación, este estudio examina el Clima Organizacional dentro de la institución en un esfuerzo por mejorar la eficacia del proceso educativo. Los docentes se encuentran con dificultades en su entorno laboral, como la presión por alcanzar los objetivos del curso escolar y los obstáculos educativos en las relaciones de convivencia profesional, personal, institucional y escolar. La percepción de cómo se sentirán ante los escenarios que encontrarán en el trabajo afectará a su salud psicológica, a su rendimiento laboral y a la conexión con sus estudiantes.

Desde este punto de vista, las rutinas diarias siempre han sido una clara barrera para mejorar tanto la calidad de la educación como el nivel de afecto entre los compañeros de trabajo; es decir, el clima organizacional no ha sido el ideal, y como resultado, los profesores han vegetado, creando distancia entre ellos y poniendo mayor énfasis en el nivel directivo.



En nuestro país, el tema del clima institucional ha cobrado protagonismo recientemente y ha sido tomado en cuenta como parte de los cambios en curso en la educación; sin embargo, es el mismo gobierno el que, al tiempo que proclama que el clima institucional es el bastión del buen aprendizaje, ha llevado a la destrucción de la armonía laboral y de las relaciones entre los maestros de base y los cuerpos intermedios del Ministerio de Educación. Dentro de las instituciones educativas, el clima organizacional dependerá de la capacidad de liderazgo y gestión del director, de la situación o ambiente que generará sentimientos positivos o negativos en los docentes sobre su entorno laboral, donde el gestor educativo deberá identificar y conocer a las personas, explorando sus comportamientos y desempeño académico docente, lo que contribuirá al logro de los objetivos organizacionales.

En este estudio se examina la percepción que tienen los docentes sobre el clima organizacional en la Institución educativa secundaria Comercial 45 "Emilio Romero Padilla". Donde se evaluó el clima organizacional teniendo en cuenta el entorno educativo, ya que implica interacciones entre un grupo de individuos que incluyen instructores, estudiantes, padres de familia, directivos, personal de servicio y administrativo, por lo tanto, el clima organizacional debe ser examinado para determinar qué componentes del clima deben ser atendidos para el próximo año escolar. Los hallazgos recogidos permiten identificar las fallas de las dimensiones para ofrecer sugerencias. Es importante destacar que la presencia de un adecuado clima organizacional de trabajo tiene un impacto significativo en el comportamiento del personal en el desempeño y cumplimiento de sus funciones; el contexto y las relaciones que se establecen en él son cruciales para el logro de las metas institucionales propuestas a corto, mediano y largo plazo. Frente a lo expuesto, formulamos las siguientes interrogantes:



2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

En la investigación se plantea las siguientes interrogantes como el problema de estudio.

Problema general

¿Cuál es el nivel de clima organizacional según la percepción de los docentes de la I.E.S. Comercial 45 “Emilio Romero Padilla” - Puno?

Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de clima organizacional en su dimensión estructura de la I.E.S. Comercial 45 de Puno según la percepción de los docentes?

¿Cuál es el nivel de clima organizacional en su dimensión recompensa de la I.E.S. Comercial 45 de Puno según la percepción de los docentes?

¿Cuál es el nivel de clima organizacional en su dimensión relaciones de la I.E.S. Comercial 45 de Puno según la percepción de los docentes?

¿Cuál es el nivel de clima organizacional en su dimensión conflictos de la I.E.S. Comercial 45 de Puno según la percepción de los docentes?

¿Cuál es el nivel de clima organizacional en su dimensión identidad de la I.E.S. Comercial 45 de Puno según la percepción de los docentes?

1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

En las instituciones educativas un problema frecuente es el clima organizacional que establecen en la comunidad educativa, desde el director la capacidad de liderazgo que emplea con los administrativos, docentes, estudiantes, padres de familia y demás miembros de una institución según su estructura institucional. Si el ambiente organizativo de una institución educativa se ha ido degradando, se debe sobre todo a la mala comunicación entre directivos e instructores, gestores y administradores, y profesores y padres.



Cuando se hace una investigación en el tema de la educación, es crucial considerar la importancia del ambiente organizacional que se crea. La labor educativa es el esfuerzo de colaboración de un grupo de profesionales que combinan sus habilidades para conseguir que el alumno adquiera las competencias necesarias para desarrollarse en su vida diaria, fomentando así un clima organizativo propicio para el cumplimiento de los objetivos de la comunidad educativa. Esto facilitará el logro educativo en los ámbitos académico, científico, matemático, de investigación, deportivo y jerárquico de cada institución educativa. De igual manera, esta investigación es significativa porque la implementación y distribución de los hallazgos del estudio tendrá un impacto significativo en la creación de métodos para mejorar la construcción del clima organizacional en las instituciones educativas.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo general

Conocer el nivel de clima organizacional según la percepción de los docentes de la I.E.S. Comercial 45 “ERP” - Puno.

1.4.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de clima organizacional en su dimensión estructura de la I.E.S. Comercial 45 según la percepción de los docentes
- Establecer el nivel de clima organizacional en su dimensión recompensa de la I.E.S. Comercial 45 según la percepción de los docentes
- Registrar el nivel de clima organizacional en su dimensión relaciones de la I.E.S. Comercial 45 de Puno según la percepción de los docentes
- Identificar el nivel de clima organizacional en su dimensión conflictos.
- Señalar el nivel de clima organizacional en su dimensión identidad de la I.E.S. Comercial 45 de Puno según la percepción de los docentes



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

Nivel internacional

Rivera (2000) publicó un estudio sobre el clima organizacional y la reforma educativa con profesores y directores de escuelas de Antofagasta, con una muestra de unos 65 profesores y 150 alumnos de los niveles básico y medio, utilizando la escala Likert para describir el clima organizacional. Indica que los componentes básicos de la gestión educativa son la colaboración y el liderazgo, así como las tácticas decisivas de implementación de la reforma. También sugiere que estas instituciones educativas tienen un ambiente consistente con una alta inclinación.

Corona (2006) examinó la relación entre el liderazgo y el clima organizacional utilizando un diseño correlacional con 220 instructores, la escala de liderazgo de Thompson y el cuestionario de clima organizacional de Revilla. Como consecuencia, descubrió que el liderazgo autoritario producía un clima organizacional insuficiente, pero aumentaba el rendimiento de los profesores en el nivel educativo; el liderazgo democrático aspiraba a un clima organizacional ligeramente relajado, fomentando la creatividad de los profesores. Existe una modesta asociación entre el liderazgo democrático y el clima organizativo participativo ($r=0,51$), mientras que hay una fuerte correlación entre el liderazgo autoritario y el clima organizativo explotador ($r=0,76$).

En una investigación descriptiva, Gonzales (2006) examinó el clima organizacional de 220 profesores de primaria y secundaria utilizando la escala de clima organizacional de Mitchel. En esta investigación, se determinó que el 50% de los instructores evaluó que el ambiente organizacional real en las instituciones educativas era autoritario, mientras que el otro 50% creía que era participativo. El 58% de los



instructores respondieron que un ambiente completamente participativo sería lo mejor para la institución, mientras que el 42% afirmó que sería preferible un clima consultivo participativo.

Nivel nacional

Taboada (2006) evaluó el clima organizacional y el desempeño docente en instituciones educativas afiliadas a Fe y Alegra. Se realizó en tres instituciones educativas de la zona sur de Lima utilizando 55 participantes, una evaluación del clima organizacional y un cuestionario de percepción del desempeño docente. Este estudio descriptivo correlacional examinó los valores del clima organizacional y la ética del comportamiento en conexión con la efectividad de los docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje. En esta investigación se determinó que los componentes de planificación y ejecución de la actividad del proceso de enseñanza-aprendizaje tenían una asociación moderada, sin embargo, el factor de evaluación y los valores organizacionales tenían una fuerte correlación. Concluyendo la investigación, el sistema dominante del clima organizacional existente en las instituciones educativas hace que los docentes asimilen valores y asuman una conducta ética en su desempeño en las aulas, transformando así el clima de la institución en una guía para las acciones docentes en cuanto al fortalecimiento de la identidad de la institución, la estructura y otras características institucionales.

Díaz (2018) en la investigación sobre análisis del clima organizacional según modelo de LITWIN Y STRINGER, en el colegio ABC SCHOOL, y las Propuestas de Mejora, una de las conclusiones fue el clima organizacional según el modelo de Litwin y Stringer en el colegio ABC SCHOOL, es positivo, ya que en las respuestas prevalece la alternativa: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Teniendo un puntaje de 3, en una escala de Likert, del 1 al 5. Seguidamente Las dimensiones desfavorables fueron la estructura,



responsabilidad, recompensa, riesgos-desafíos, cooperación-apoyo, identidad. Concluyendo con implementar un cronograma de actividades, basado en la concientización, capacitación y retroalimentación, para mejorar el clima organizacional en el colegio y en consecuencia el desempeño de los docentes.

En su investigación descriptiva del clima organizacional en instituciones educativas privadas de Lima, Soberón (2007) encuestó a 156 instructores de primaria y secundaria de cuatro instituciones del distrito de Brea. Para su investigación, utilizó una evaluación del clima organizacional desde el punto de vista de un profesor. La investigación concluyó que no existía un buen clima organizacional en las escuelas estudiadas, así como un inadecuado uso del lenguaje y de los rituales; la existencia de grupos de profesores con ciertos conflictos generaba un clima defensivo entre ellos, alterando los valores institucionales y la comunicación asertiva; y el clima laboral existente no propiciaba un adecuado ambiente de enseñanza-aprendizaje, lo que se traducía en un servicio deficiente.

Molocho (2009) en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos realizó una tesis titulada "Influencia del clima organizacional en la administración institucional de la Ugel N° 01-Lima Sur-2009". Según una de las conclusiones de la investigación, el clima institucional, expresado en la cultura de la organización, influye en la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima Sur en un 43,8%, confirmando así la hipótesis de la investigación con un nivel de confianza del 95%.

Nivel local

Zela (2010) financió la tesis titulada "Percepción del clima organizacional y grado de satisfacción laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local-Puno 2009" en la Universidad Nacional del Altiplano de Puno. El propósito de esta tesis es establecer



la conexión entre la impresión del clima organizacional y el grado de satisfacción laboral. La población de la investigación está conformada por 32 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local-Puno en el año 2009. La encuesta es el método de estudio para las dos variables, y el cuestionario es la herramienta. La principal conclusión obtenida es que la asociación entre las dos variables es bastante débil. Esta conclusión se apoya en un coeficiente de correlación de $r=0,151$, que, según la tabla de Pearson, indica un grado de asociación directa extremadamente bajo.

En la tesis realizada en la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Parari (2019) “Clima Organizacional en la Percepción de Docentes de las Instituciones Educativas de Samán – Azángaro”. Una de sus conclusiones de la investigación es el nivel de clima organizacional, según los niveles educativos del estudio: Inicial, primaria y secundaria; en la percepción de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Samán - Azángaro es REGULAR, de acuerdo al 52% del total de los docentes encuestados.

Ochochoque (2022) realiza la investigación de tesis con mención “Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Docentes del Nivel Secundario de las Instituciones Educativas Del Distrito de PUTINA, PUNO – 2019 concluye Al establecer la percepción de clima organizacional que tienen los docentes del nivel secundario de la institución educativa San Antonio de Padua, se conoce que el clima organizacional ha sido positivo, donde un 71.1% de los docentes manifiestan ello, siendo semejante a la Institución Educativa Agro Industrial. Correlacionando con El grado de desempeño laboral que muestran los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Agro Industrial, están en un nivel aceptable, donde el 81.3% de los docentes evidencian que tiene un desempeño alto.



2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Clima organizacional

La noción de clima organizacional sigue manteniendo una concepción muy intrigante, sobre todo teniendo en cuenta lo significativo que es su término en relación con el ambiente de bienestar positivo y el desempeño efectivo del trabajo. Es una de las ideas fundamentales que el autor Olaz, (2013) aborda en su análisis, tal y como el propio autor afirma. Desde que en la segunda parte del siglo XX se iniciara una amplia investigación sobre el significado del clima laboral, ha pasado un tiempo importante, pero aún no existe una interpretación global de su significado que pueda calificarse de terminada en este momento.

Al hablar del clima organizacional, es importante mencionar el fundamento teórico básico que se desarrolló a partir de los estudios (Lewin, 1951). Según este fundamento, el comportamiento del individuo en el trabajo depende no sólo de sus características personales, sino también de la forma en que percibe su clima laboral y los componentes de la organización. En otras palabras, el comportamiento del individuo en el trabajo está determinado no sólo por las características propias del individuo, sino también por la forma en que éste ve a la organización.

Chiavetano (1990), por su parte, sostiene que el clima organizacional es una expresión de la atmósfera organizacional. [Las políticas, las leyes, los estilos de liderazgo y la etapa del ciclo de vida de la organización son algunos de los componentes que contribuyen a una mejor comprensión de la misma. De tal manera que se esfuerza por conseguir la felicidad laboral. A continuación, dice que el clima organizacional es lo que conforma el ambiente interno o la atmósfera psicológica propia de cada empresa. Es posible que el clima organizacional sea saludable o insalubre, cálido o frío, negativo o positivo, satisfactorio o insatisfactorio, dependiendo de cómo se sientan los participantes



en relación con la organización. Esto se debe a que el clima organizacional está relacionado con la moral y la satisfacción de las necesidades de los participantes.

Además, Alcover de la Hera (2004) afirmó que el clima organizacional "está constituido por las percepciones que comparten los miembros de una organización sobre las políticas, las prácticas y los procedimientos, y que representa un concepto global tanto de los objetivos de la organización como de los medios adecuados para alcanzarlos" (p. 180).

En una línea similar, con respecto al clima organizacional (Garca & Zapata D., Instrumento para el diagnóstico del clima organizacional., 2008), sostengo que es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un determinado ambiente de trabajo. Son las cualidades que perciben, sienten o experimentan las personas que componen la organización, y son las que influyen en el comportamiento de esas personas.

Podríamos decir que, en el siglo XX, se centraba más en la cuestión de cómo trabajan los miembros de una organización y cómo actúan, incluyendo las percepciones que comparten los empleados, el entorno físico y los sistemas de comunicación, de acuerdo con la calificación de un buen o mal ambiente de trabajo.

2.2.1.1. Características de clima organizacional

En relación a las características del Clima Organizacional, entre autores discriminan los climas que son creados por organizaciones en relación a su trabajo; donde, Garcia et al.(2020) cita en su libro al autor Paolillo que señala la identificación de climas organizacionales específicos, donde se identifican los climas de seguridad, salud ocupacional, innovación y efectividad de producción. Mientras que otros autores identifican los climas de diversidad, de comunicación y de inclusión.



Cuadro 1: Diferentes características de los climas organizacionales

| | |
|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| CLIMA DE SERVICIO | Este tipo de clima busca establecer la importancia que los empleados otorgan a su esfuerzo en relación con la calidad del servicio, para identificar los recursos que permiten compensar su esfuerzo en el trabajo, así como la forma en que perciben el apoyo y el reconocimiento en el desempeño de sus funciones (Carrasco, 2012). |
| CLIMA DE SEGURIDAD | Oliver et al. (2005) indican que el clima de seguridad se refiere a las percepciones sobre las condiciones de seguridad de la organización, incluyendo áreas como las prácticas de trabajo, el estilo de trabajo, la formación de los operarios y la higiene industrial, que pueden servir de guía para las acciones y los juicios de un empleado con respecto a ciertas pautas, políticas y procedimientos. |
| CLIMA DE COMUNICACIÓN | Se centra en los flujos y procedimientos de comunicación. Esta noción se refiere a la eficacia del entorno de comunicación interna de una organización, tal y como lo ven los miembros de la misma, e incluye las percepciones de los mensajes y eventos de comunicación que se producen dentro de la empresa. (Jaén, 2006) describe los canales de comunicación organizacional de la siguiente manera: a. Comunicación vertical descendente, que comienza en el nivel jerárquico más alto y desciende hasta la base de la organización. b. La comunicación que asciende verticalmente desde la base hasta la cima del sistema jerárquico. |

| | |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| | c. Y la comunicación horizontal, que se produce entre individuos del mismo nivel jerárquico. |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------|

2.2.2. Tipos de clima organizacional

Tomando en consideración lo dicho hasta ahora, a continuación, se discutirán las diversas formas de ambiente organizacional. En este estudio, tomaremos en consideración la teoría de los sistemas de Likert, la cual fue presentada por (Garca & Ibarra, 2012). En esta teoría, Likert describe dos tipos distintos de clima organizacional: I el participativo, que se subdivide en dos sistemas (consultivo y de trabajo en grupo), y (ii) el autoritario, que, del mismo modo, se subdivide en dos sistemas (explorador y paternalista). A continuación, el cuadro siguiente:

Cuadro 2: Tipos de clima organizacional y los canales de comunicación que los caracterizan

| Tipo de clima organizacional | Descripción | Canales de comunicación |
|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Clima de tipo autoritario: autoritarismo explotador | Es un ambiente en el que los directivos de la organización no confían en su personal. La dirección toma las decisiones. El ambiente es de terror sentido. | Existe poca comunicación, sin embargo, se caracteriza por primar la comunicación vertical descendente. La comunicación de la dirección se caracteriza por directrices e instrucciones específicas. |
| Clima de tipo autoritario: autoritarismo paternalista | Los directivos de la empresa tienen un nivel de confianza complaciente en los empleados. Algunas | Hay poca comunicación, sin embargo, se caracteriza por ser vertical ascendente y descendente. Las interacciones entre superiores |



| | | |
|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>decisiones pueden ser tomadas por otros departamentos, pero la dirección toma la mayoría. Los trabajadores son motivados ocasionalmente por sanciones e incentivos.</p> | <p>y subordinados son condescendientes por parte de los directivos y de reserva por los trabajadores.</p> |
| <p>Clima de tipo participativo: Consultivo</p> | <p>La dirección de la empresa cuenta con el respeto de sus empleados. Algunas opciones pueden ser tomadas por los subordinados, pero los directivos toman la mayoría de las decisiones. Para inspirar a los empleados, se emplean recompensas, sanciones ocasionales y compromiso. También se trata de satisfacer sus deseos de estatus y consideración. Este tipo de clima se caracteriza por un entorno dinámico en el que los objetivos sirven de base para la gestión.</p> | <p>Existe comunicación, y esta se caracteriza por ser de tipo descendente, sin embargo, también se da con frecuencia la comunicación ascendente y horizontal.</p> |



| | | |
|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Clima de tipo participativo: participación en grupo | Los directivos confían en su personal. El proceso de toma de decisiones está coordinado e integrado en todos los niveles. Los directivos y el personal trabajan juntos para alcanzar las metas y objetivos de la organización, que se establecen a través de la planificación estratégica. | Existe comunicación, y en este caso se da con la misma frecuencia la comunicación ascendente, descendente y horizontal. |
|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

2.2.3. Dimensiones de clima organizacional

Para el propósito de esta investigación, utilizaremos los cinco aspectos del Modelo menciona el autor Litwin & Stinger (1998) para el estudio, estas cinco dimensiones son la estructura, las conexiones, la recompensa, el conflicto y la identidad, y nos ayudarán a cumplir nuestro objetivo.

2.2.3.1, Estructura

Es una representación de la perspectiva que los miembros de una organización tienen hacia las reglas, procedimientos, formalidades y otras limitaciones que se ponen al crecimiento de las actividades educativas. La dimensión estructura, según Méndez (2006), se conceptualiza de la siguiente manera: "Los directivos son los responsables de formular las políticas, objetivos, deberes, normas, reglas, procedimientos, metas y estándares de trabajo que tienen por objeto dirigir el comportamiento de los individuos, comunicarse con ellos e informarles. Los trabajadores las conocen y las incorporan a las actividades y responsabilidades que realizan. La adquisición de dicha información no sólo



permite identificar las posibilidades de crecimiento y la capacidad de toma de decisiones, sino que también fomenta la colaboración y mejora la calidad del proceso de comunicación" (p. 46).

2.2.3.2. Recompensa

Es la percepción de los miembros sobre si creen que el premio que han obtenido es suficiente para la labor que han realizado. Además, Méndez (2006) ofrece una explicación de la dimensión de recompensa, a la que se refiere específicamente como resultados y recompensas "La organización establece los mecanismos de supervisión que motivan a los trabajadores para que realicen adecuadamente la tarea que se les ha asignado, así como el cumplimiento de las metas y objetivos que se les han propuesto. Se les anima a mejorar su rendimiento como resultado de esta circunstancia, con el fin de obtener las ventajas, como recompensas e incentivos por su rendimiento, que han sido definidas por la institución" (p. 47).

Los motivadores son aquello que inspira a la persona a alcanzar un alto rendimiento, como señala Garcia (2008). Por otro lado, las motivaciones son un espejo de los deseos del individuo, por lo que los motivadores son las recompensas o incentivos previamente establecidos que potencian el impulso para satisfacer esos deseos. Se denomina motivador a algo que tiene un impacto significativo en las acciones o comportamientos de una persona. También hay que mencionar que la motivación y la satisfacción no son lo mismo. En este contexto, la "motivación" se refiere al impulso y al esfuerzo que uno ejerce para alcanzar un objetivo, mientras que la "satisfacción" se refiere al placer que uno siente al lograr el objetivo. Dicho de otro modo, la motivación puede verse como un impulso hacia una meta, mientras que el placer puede entenderse como la sensación de haber alcanzado el objetivo.

Según los resultados de la investigación, se describe como el aspecto psicológico



del personal docente capaz de incitar, sostener y dirigir su conducta hacia el crecimiento de la institución educativa. Está relacionado con el impulso emocional personal y profesional que tiene el profesor.

2.2.3.3. Relaciones

Se refiere a cómo se sienten los empleados de la empresa con respecto a la cultura de la misma, específicamente cómo se sienten con respecto a la presencia de un ambiente de trabajo agradable y de vínculos sociales positivos. Según Méndez (2006), la definición de la dimensión de las relaciones es la siguiente: "Las relaciones interpersonales satisfactorias que el empleado tiene con el grupo de trabajo, supervisores y/o jefes, lo que favorece el apoyo y la colaboración para la obtención de resultados, así como un ambiente positivo que influye en el nivel de satisfacción" (p. 47).

Chiavenato (2010) la describe como la interacción y comunicación que se da entre los individuos en determinados entornos. Está en la naturaleza de todo ser humano interactuar con otras personas y mantener contactos sociales dentro de cualquier organización. Esto permite que una persona vea su trabajo de forma positiva porque está constantemente integrada en equipos de trabajo. Estos equipos trabajan no sólo para alcanzar objetivos individuales y grupales, sino también para relacionarse con el resto del personal. Es esencial tener en cuenta que la base de las interacciones interpersonales no se encuentra en las estructuras formales, sino en la capacidad de las personas para confiar en los demás.

2.2.3.4. Conflictos

Para Chiavenato (2010), se pueden señalar tres conflictos posibles El conflicto individual, el conflicto organizativo con origen individual o grupal y el conflicto inter organizativo. Conflictos de persona: el origen del problema es el individuo, y el individuo es el único que puede aportar una solución al problema; como el conflicto se origina en



el individuo, suele tener lugar fuera de la institución. Por ello, es fundamental que el directivo sea consciente de la forma en que se comporta, así como de la forma en que se comporta su equipo, para tomar las medidas oportunas a tiempo y evitar enfrentamientos. El conflicto organizativo puede tener a una persona como eje del conflicto o implicar a un grupo como origen del mismo. Ambos escenarios son posibles. Este desacuerdo tiene lugar dentro de la organización. Existen dos enfoques para la resolución de conflictos en un entorno educativo: los modelos analíticos (llegan a una solución completa o mediante el uso de la persuasión) y los de negociación. Ambos enfoques se describen aquí (pueden ser de negociación propiamente dicha o de gestión política). Dado que este tipo de desacuerdos se producen con bastante frecuencia en los centros educativos, la dirección educativa debe estar preparada para responder al escenario de la cuestión que se forme con una gran cantidad de conocimientos y matices para encontrar una solución. El conflicto que surge entre dos o más organizaciones se denomina "conflicto Inter organizativo". La ubicación de éste es externa a las organizaciones. Esta disputa es prácticamente comparable a los conflictos que se producen en las organizaciones. Su criterio más esencial es que no haya conflictos intergrupales. Esto significa que cada organización debe tener su propia alternativa aceptable de elección, y que cada una de las distintas organizaciones debe tener sus propias y únicas alternativas aceptables.

2.2.3.5. Identidad

Según Litwin y Stinger (1998), "es el sentimiento de pertenencia que les une a la organización". Este sentimiento de pertenencia se describe como "un elemento importante y valioso para la institución y para los individuos, ya que comparten los objetivos personales y los de la organización" (p.144).

Las identidades individuales, grupales y colectivas se abordan y desarrollan a través del proceso de construcción de las identidades institucionales. Empezando por la



persona, Márquez (2007, pág. 34) explica que la sensación de identidad "(...) es el conocimiento de la persona de ser una entidad diferente y única de las demás." [Cita requerida] Es decir, el individuo se reconoce como único y distinto a las demás personas, incluyendo el repertorio, así como el bagaje que lleva del proceso sociohistórico en el que crece. García (2008) define el yo como un conjunto de procesos psicológicos, e identifica las formas en que una persona interactúa consigo misma dentro de ese marco. El individuo puede ser identificado a partir de la descripción del yo que hace García. En otras palabras, para que un individuo se sienta parte de algo, primero debe reconocer quién es como persona, luego unirse a un colectivo y después entablar una conversación con un grupo. Para definir la identidad institucional, es fundamental entender que el ser humano tiene un sentido de pertenencia en su entorno, pero que este entorno también lleva consigo una identidad interiorizada que se refleja en las acciones y comportamientos de las personas que lo conforman. Según Martini (2009), para conceptualizar la identidad institucional desde la perspectiva de las organizaciones educativas, es necesario concebirla como "el conjunto de repertorios culturales compartidos por la comunidad educativa, a partir de los cuales se definen a sí mismos, orientan sus acciones o dan sentido a sus prácticas cotidianas" (p. 13).

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Clima organizacional

Es la apreciación que parte de uno y de todos los miembros educativos (directivos, docentes, personal administrativo) en el que se desenvuelve, el sentirte a gusto trabajando en el contexto donde comparte experiencias mediante las relaciones interpersonales, teniendo objetivos en común respecto a su trabajo. El ambiente de trabajo ideal.

Institución educativa

Entidad pública o privada donde da servicio de formación educativa, que está



conformada por directivos, docentes, estudiantes y padres de familia. Considerada por el estado peruano como una de las primeras y principal instancia que emplea la enseñanza – aprendizaje.

Estructura

es el término utilizado para describir la impresión que los trabajadores tienen de su empleador como resultado de las copiosas cantidades de papeleo, procesos y restricciones que tienen que cumplir para hacer su trabajo. Determina si la empresa pone un fuerte énfasis en la burocracia.

Responsabilidad

Se refiere a la sensación de los trabajadores de que tienen algún tipo de control sobre la dirección de su trabajo en cuanto a la toma de decisiones. si están sujetos a supervisión en todo lo que hacen, si están obligados a discutir todo con su jefe, etc.

Recompensa

El premio es la opinión de los trabajadores sobre la recompensa que han recibido, concretamente sobre si es o no adecuada al trabajo realizado. Se evalúa en función de si la organización emplea o no recompensas con más frecuencia que castigos.

Riesgos – desafíos

El que corresponde a la percepción de los trabajadores sobre las dificultades que impone el trabajo. Se evalúa en función de si la empresa fomenta o no la asunción de riesgos razonables para lograr los objetivos marcados.

Relaciones

Es la percepción de los trabajadores de que existe un ambiente de trabajo agradable y buenas relaciones sociales tanto entre compañeros como entre jefes y subordinados.



Cooperación/apoyo

La cooperación y el apoyo son las percepciones de los empleados sobre la presencia de un espíritu de ayuda tanto por parte de los jefes como de los compañeros en el lugar de trabajo. Evalúa el grado de apoyo mutuo que existe entre los niveles superiores y los inferiores

Conflictos

El término "conflicto" se refiere a las impresiones de los trabajadores sobre sus jefes, concretamente si los directivos están o no dispuestos a escuchar diversos puntos de vista y si dudan o no en afrontar un problema en cuanto surge.

Estándares

La percepción de los trabajadores sobre el grado de atención que su empleador presta al cumplimiento de las normas de rendimiento se refleja en las Normas.

Identidad

Se refiere al sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa, así como a su creencia de que aportan algo significativo y trascendente a la dinámica general del grupo de trabajo. En general, se refiere a la sensación de tener objetivos personales que están alineados con los de la empresa.



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

El estudio de esta investigación se realizó en la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “Emilio Romero Padilla” de la ciudad de Puno, del departamento de Puno.

3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

La duración de este estudio es de tres meses calendario, correspondiente al tercer trimestre del establecimiento educativo secundario Comercial 45 “Emilio Romero Padilla” del año escolar 2022 en la ciudad de Puno, ya que no se pudo realizar antes por la pandemia del covid-19.

3.3. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.3.1. Tipo de investigación

Para Charaja (2017), la investigación no experimental se refiere a la investigación diagnóstica, correlacional y explicativa caracterizada por la recolección de datos sin intervención del investigador. Por lo tanto, la investigación realizada es diagnóstica y no experimental debido a que los datos fueron recolectados sin ningún tipo de manipulación.

3.3.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación que se asumió es del tipo diagnóstico, cuyo modelo es el siguiente:

Dónde:

M → O

M: Muestra

O: Observación



3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

3.4.1. Población de estudio

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la población o el universo es el conjunto de todos los elementos cuyas propiedades serán objeto de estudio. Arias (2006) también menciona que es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales las conclusiones de la investigación serán extensivas. Para efectos de esta investigación, la población o universo estuvo conformado por los 50 docentes que laboran en el I.E.S. Comercial 45 “Emilio Romero Padilla” de la ciudad de Puno.

.3.4.2. Muestra de estudio

Para efectos de esta investigación Según Charaja (2017), "son muestras que son elegidas por el investigador de acuerdo a un mismo criterio." Dado que se tomará para la muestra a todos los docentes del I.E.S. Comercial 45 “Emilio Romero Padilla” de la ciudad de Puno, el número total de docentes de la muestra fue de 50. El método de muestreo es no probabilístico porque el investigador será quien realice la elección. En este caso, el muestreo fue de tipo censal, lo que equivale a tomar el cien por cien de toda la población.

3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO

El análisis estadístico fue descriptivo mediante la obtención de puntuaciones, se recabo la desviación estándar, la varianza y los porcentajes, describiendo así la distribución de frecuencia, y para la prueba de hipótesis no se realizó por tratar de una investigación de tipo exploratorio.



3.6. TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTO

3.6.1. Técnicas

La encuesta: es una técnica de investigación que se lleva a cabo mediante la aplicación de un cuestionario a las personas. La característica de una encuesta es recopilar información sobre las diversas opiniones, actitudes y comportamientos de las personas en cuestión (Hernández, 2010). Una encuesta implica solicitar a las personas información a través de un cuestionario, en la presente investigación se realizó a las docentes de la I.E.S. Comercial 45 “Emilio Romero Padilla” de la ciudad de Puno

3.6.2. Instrumentos

Cuestionario:

Es un conjunto de preguntas sobre los hechos y aspectos que interesan a la investigación, y en este caso se utilizó según la conveniencia en la ejecución de la investigación. Nos permitirá conocer la situación actual del ambiente laboral de la institución, y el cuestionario consta de 29 ítems estructurados para conocer el nivel de clima organizacional según la percepción de los docentes de la institución en estudio. En este caso, se utilizó según la conveniencia en la ejecución de la investigación.

El instrumento utilizado, se tomó del instrumento de Sonia Palma Carrillo, con mención de: ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC, el único cambio que se hizo fue adaptarlo a la situación de la institución investigada. Como consecuencia de ello, el instrumento consta con 29 preguntas. Este instrumento consiste en presentar una colección de preguntas de acuerdo con los indicadores para adquirir información sobre el tema que se examinará.

El cuestionario aplicado consta de 29 ítems los cuales están divididos en 5 dimensiones: La primera dimensión consta de 6 ítems, la segunda de 5 ítems, la tercera de 6 ítems, la cuarta de 6 ítems y la última de 6 ítems los cuales tienen una escala de



medición de Likert, que son codificadas por valores como se indica a continuación:

| Nunca *(muy bajo) | Poco *(bajo) | Regular *(regul ar) | Casi Siempre *(alto) | Siempr e *(Muy alto) |
|----------------------------------|-------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

**Interpretación de la escala.*

Con fines de interpretación la escala de Likert se considera los niveles muy bajo, bajo, regular, alto y muy alto como interpretación de las escalas nunca, poco, regular, casi siempre y siempre respectivamente.

El instrumento de nivel de Clima organizacional, fue aplicado en la institución educativa secundaria Comercial 45 “Emilio Romero Padilla” de la ciudad de Puno, en el periodo comprendido del mes de agosto y parte de septiembre de ese mismo año.

3.6.3. Procedimiento de recojo de datos

Los datos se recogerán mediante la utilización de la siguiente serie secuencial y jerárquica de actividades:

1. En el primer paso se solicitó la autorización para continuar con el proyecto a la administración de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “Emilio Romero Padilla” - Puno.

2. Se discutieron y acordaron los horarios, fechas que se han decidido para la aplicación de los instrumentos de investigación.

3. Se prepararon los instrumentos de investigación y demás materiales necesarios para la recolección de los datos correspondientes.

4. Los instrumentos de investigación se utilizaron de forma adecuada de acuerdo con el plan elaborado con el director y los académicos titulares.

5. En quinto lugar, se agradeció a los directores de la institución, así como a los



miembros del profesorado, por su ayuda en la investigación.

3.6.4. Validez del instrumento

La validación del instrumento se realizó por validez de contenido, en nuestro caso por el juicio de expertos, como menciona Charaja (2017), cuando los ítems corresponden a los indicadores de las dimensiones de la variable que se pretende estudiar (p. 332). las fichas de validación se encuentran en los anexos y se realizó por los siguientes expertos:

- Dr. Ps. José Dante Gutiérrez Alberoni

A los cuales se les entrego el instrumento a validar, matriz de consistencia, cuadro de variables y una copia del borrador de tesis.

3.7. VARIABLES



| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|-------------------------|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. CLIMA ORGANIZACIONAL | 1.1 ESTRUCTURA | <ul style="list-style-type: none"> • Percepción de las obligaciones, de las reglas y de las políticas. • La rigidez o flexibilidad de las condiciones de trabajo. • Participan todos los integrantes de la institución al momento de decidir. • Se respetan las opiniones. • Existencia enfrentamientos los miembros de la organización. | Escala 1. Nunca 2. Poco 3. Regular 4. Casi siempre 5. Siempre |
| | 1.2 RECOMPENSA | <ul style="list-style-type: none"> • Percepción de equidad en la remuneración. • Recompensa en esfuerzo académico • Recompensan el esfuerzo de deberes. • Sanción o castigo académico. | |
| | 1.3 RELACIONES | <ul style="list-style-type: none"> • Percepción de buenas relaciones sociales entre jefes y subordinados. • Relaciones estables y positivas entre los miembros de la organización. • Los sentimientos de apoyo y de amistad entre los empleados. | |
| | 1.4 CONFLICTOS | <ul style="list-style-type: none"> • Grado de aceptación a las opiniones discrepantes que tienen los miembros de la organización. • Tolerancia al conflicto. | |
| | 1.5 IDENTIDAD | <ul style="list-style-type: none"> • Es el sentimiento de pertenencia, identidad con la institución. • Compromiso con la institución educativa. • Disfruto trabajar con la sincronía entre las metas individuales con aquellas pertenecientes a la organización. | |



3.8. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Para ordenar adecuadamente los datos obtenidos se llevaron a cabo las siguientes tareas.

Los resultados se tabularon según la escala de evaluación de los factores que se tuvieron en cuenta en el estudio.

Tablas: los datos tabulados se utilizaron para elaborar las tablas de distribución porcentual; también se creó una tabla para cada variable y dimensión del estudio.

La columna que clasifica las frecuencias, la columna que enumera las frecuencias absolutas y la columna que enumera las frecuencias relativas.

Se utilizó la estadística descriptiva para representar las tablas que incluían el desglose porcentual en forma de cifras. Se elaboró una figura para acompañar a las tablas principales.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

4.1.1. Resultados del objetivo general

A continuación, se presentan los resultados de la investigación realizada sobre el nivel de Clima Organizacional según la percepción de los docentes de la I.E.S. Comercial 45 “Emilio Romero Padilla” de Puno, para recoger los datos de esta variable se aplicó la técnica de la encuesta, siendo como su instrumento un cuestionario. La ejecución del proyecto se realizó durante el mes de agosto, con la colaboración de la dirección de dicha institución. Seguidamente se evaluó el instrumento, luego se pasó a organizar los datos para poder tabularlos y presentarlos en una tabla de distribución de frecuencias porcentuales, también la figura correspondiente como se muestra a continuación.

Tabla 1

Nivel de Clima Organizacional según la percepción de los docentes de la I.E.S. Comercial 45 “Emilio Romero Padilla” de Puno

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Poco | 2 | 4,0 | 4,0 | 4,0 |
| | Regular | 18 | 36,0 | 36,0 | 40,0 |
| | Casi siempre | 30 | 60,0 | 60,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia según los resultados del cuestionario.

En la tabla 1 se observa que el 60% de los docentes perciben que el clima organizacional en esta institución educativa es alto, mientras que de 36% de los docentes perciben un nivel regular, a diferencia del 4% de docentes perciben un nivel bajo de clima organizacional. Por los datos obtenidos se concluye que el clima organizacional percibido por los docentes se encuentra en el nivel alto. Esto debido a muchos factores que se vive dentro de la institución, como es su organización, beneficios, premios y sobre todo los



conflictos internos que se viven dentro de ella, todo esto se ve reflejado en los resultados obtenidos.

Corroborar estos resultados, Rivera (2000), quien investigó sobre el clima organizacional y la reforma educativa, el cual concluye que existe un clima regular con tendencia alta en las instituciones educativas investigadas. También Parari (2019), quien realizó similar investigación a la nuestra en Azángaro, obtuvo en un 52% del total en el nivel regular. Por los autores mencionados, llegaron a similares resultados arribados en esta investigación, con lo cual podemos inferir que el clima organizacional en los centros educativos de secundaria, se encuentran en un nivel regular.

Como señala el autor Chiavenato (1990), que el clima organizacional se constituye en la expresión de una atmósfera organizativa, y que los elementos que tiene esta son: las políticas, los reglamentos, estilos de liderazgo, sin estos un clima organizacional no puede crear la atmósfera adecuada.

4.1.2. Resultados del objetivo específico N°1

Seguidamente se presentan los resultados recogidos sobre el nivel de clima organizacional en su dimensión de estructura percibida por los docentes de esta institución de la presente investigación, que se realizó por medio del cuestionario, así poder evaluarlo y organizarlos, para su presentación en tablas de frecuencias porcentuales, que se muestra a continuación.

Tabla 2

Resultados de dimensión estructura del clima organizacional percibida por los docentes IES Comercial N° 45 de Puno.

| | Nunca | | Poco | | Regular | | Casi siempre | | Siempre | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|----|------|----|---------|----|--------------|----|---------|----|
| | fi | % | fi | % | fi | % | fi | % | fi | % |
| | Como percibe Ud. la reglas y obligaciones de la institución donde labora | 5 | 10 | 6 | 12 | 11 | 22 | 23 | 46 | 5 |
| Percibe Ud. cierta rigidez en las condiciones de trabajo de su institución | 5 | 10 | 3 | 6 | 6 | 12 | 24 | 48 | 12 | 24 |
| Participan todos los docentes de la institución en la toma de decisiones de la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 | 24 | 23 | 46 | 15 | 30 |
| Respetan la opinión de cada docente en las reuniones | 0 | 0 | 4 | 8 | 7 | 14 | 15 | 30 | 24 | 48 |
| Percibe Ud. Enfrentamientos o divisiones entre los docentes de la institución | 9 | 18 | 7 | 14 | 10 | 20 | 19 | 38 | 5 | 10 |
| El Coordinador pedagógico brinda ayuda para superar los inconvenientes u obstáculos que se le presenten | 4 | 8 | 7 | 14 | 8 | 16 | 25 | 50 | 6 | 12 |

Fuente: Elaboración propia según los resultados del cuestionario.

En la tabla 2 se observa del total de los docentes encuestados, en el indicador, percibe rigidez en las condiciones de trabajo, respondieron un 48% percibieron casi siempre ocurre esto; mientras que, en el indicador, participan todos los docentes en la toma de decisiones de la institución, manifestaron casi siempre pasa ello en un 46%, asimismo en el indicador, respetan la opinión de cada docente, mencionaron en un nivel de siempre sucede ello en un 48%; mientras que en el indicador, percibe enfrentamientos entre los docentes, manifestaron en un 38% en un nivel casi siempre y finalmente en el indicador, el coordinador pedagógico ayuda en los inconvenientes, respondieron en un 50% en el nivel casi siempre. Por los resultados obtenidos en cuanto a la estructura y organización de la institución, notamos que existe un nivel alto de bienestar, en cuanto a la rigidez de las condiciones de trabajo, asimismo en esta institución se respeta la opinión de cada docente en todas las reuniones que se llevan a cabo; así como también el



coordinador pedagógico siempre está brindando ayuda a los docentes en cuanto a sus capacitaciones, sesiones, sobre los inconvenientes que se les presenta; por otro lado se puede ver que aun así existe un enfrentamiento entre los docentes, aunque no en gran porcentaje.

Corroborar los hallazgos encontrados el investigador Rivera (2000), quien investigó sobre el clima organizacional y la reforma educativa en docentes de Antofagasta, donde encontró que los elementos fundamentales de la gestión educativa, son el liderazgo, trabajo en equipo, concluyendo que existe un clima organizacional con tendencia alta. Así también Gonzales (2006), quien tuvo similar investigación, con docentes de nivel primario y secundario, donde encontró que el 50% considera la participación como clave del clima organizacional. Por ambos autores podemos recalcar que un buen clima organizacional solo es posible cuando se consulta y se hace participar a todos los miembros integrantes de esa organización.

Cabe destacar lo mencionado por Méndez (2006), que son los directivos quienes definen las metas, políticas, deberes, normas y procedimientos para el buen funcionamiento de la institución y ello es de suma importancia para el trabajo en equipo. Podemos concluir que, en la institución en estudio, existe un buen clima organizacional en la dimensión de estructura, ya que ella es la que enmarca el funcionamiento de la institución I.E.S. Comercial 45 “Emilio Romero Padilla” de la ciudad de Puno.

4.1.3. Resultados del objetivo específico N°2

Presentamos a continuación los resultados del nivel inferencial, que es la segunda dimensión de la variable que es recompensa. El estudio de esta dimensión se realizó aplicándose la técnica de las pruebas de entrada y salida, por consiguiente. El resultado de la tabulación de los datos recogidos se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 3

Resultados de dimensión recompensa del clima organizacional percibida por los docentes IES Comercial N° 45 de Puno

| | Nunca | | Poco | | Regular | | Casi siempre | | Siempre | |
|-----------------------------------------------------------------------------|-------|----|------|----|---------|----|--------------|----|---------|----|
| | fi | % | fi | % | fi | % | fi | % | fi | % |
| Percibe equidad en cuanto a la remuneración y horas de trabajo | 4 | 8 | 12 | 24 | 19 | 38 | 5 | 10 | 10 | 20 |
| Se da estímulos o recompensas por el esfuerzo académico y deberes | 3 | 6 | 15 | 30 | 13 | 26 | 13 | 26 | 6 | 12 |
| Los coordinadores expresan reconocimiento por los logros y metas alcanzadas | 7 | 14 | 2 | 4 | 17 | 34 | 17 | 34 | 7 | 14 |
| La remuneración es atractiva en comparación con otros trabajos laborales | 7 | 14 | 8 | 16 | 18 | 36 | 13 | 26 | 4 | 8 |
| Se da sanciones o castigos académicos por faltas o deberes incumplidos | 5 | 10 | 11 | 22 | 20 | 40 | 7 | 14 | 7 | 14 |

Fuente: Elaboración propia según los resultados del cuestionario.

En la tabla 3 se visualiza que del total de los docentes, se encontró, en el indicador, percibe equidad en cuanto a la remuneración y horas de trabajo, refirieron en un 38% en el nivel regular ocurre ello; asimismo en el indicador, se da estímulos o recompensas por el esfuerzo académico y deberes, manifestaron en un 30% en el nivel poco, se da estas recompensas; además en el indicador, los coordinadores expresan reconocimiento por los logros y metas alcanzadas, indicaron en un 34% en el nivel casi siempre, sucede esta situación; también en el indicador, la remuneración es atractiva en comparación con otros trabajos laborales, refirieron en un 36% en el nivel regular y finalmente en el indicador, se da sanciones o castigos académicos por faltas o deberes incumplidos, manifestaron en un 40% en el nivel regular.

Por lo arribado en la tabla se puede mencionar en cuanto a la dimensión de recompensa, no está en un nivel alto sino en uno regular, eso nos infiere que no se presta mucha atención a este punto por los directivos, lo cual se ve reflejado en la tabla

mencionada.

Como señala el investigador Díaz (2018), quien hizo un análisis del clima organizacional en el colegio ABC School, donde encontró que hay dimensiones desfavorables como la responsabilidad, recompensa e identidad. Así también el autor Méndez (2006), menciona acerca de las recompensas, que una organización define a los supervisores quienes propician que los empleados realicen una correcta ejecución y producto de ello tengan beneficios y recompensas. Por los autores anteriores, se puede indicar que el sistema de recompensas es un motivador para que los docentes cumplan con sus metas establecidas.

4.1.3. Resultados del objetivo específico N°3

Para recoger los datos del objetivo específico N°3 de presentación de resultados del clima organizacional por la percepción de los docentes, se aplicó la misma técnica e instrumento. Se realizó durante los meses de agosto a setiembre del presente año, con la colaboración de la dirección y la docente de dicha institución. Los resultados se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 4

Resultados de dimensión relaciones del clima organizacional percibida por los docentes IES Comercial N° 45 de Puno.

| | Nunca | | Poco | | Regular | | Casi siempre | | Siempre | |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------|---|------|----|---------|----|--------------|----|---------|----|
| | fi | % | fi | % | fi | % | fi | % | fi | % |
| Percibe Ud. Una buena relación entre la plana jerárquica y los docentes | 0 | 0 | 5 | 10 | 10 | 20 | 25 | 50 | 10 | 20 |
| Percibe Ud. Una relación armoniosa y positiva entre los docentes de las institución | 0 | 0 | 8 | 16 | 4 | 8 | 34 | 68 | 4 | 8 |
| Se da el compañerismo y apoyo entre los docentes y plana jerárquica de la institución | 0 | 0 | 5 | 10 | 12 | 24 | 28 | 56 | 5 | 10 |



| | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|
| Existen suficientes canales de comunicación entre los docentes de esta institución. | 0 | 0 | 3 | 6 | 14 | 28 | 18 | 36 | 15 | 30 |
| Existe buena relación con otras instituciones de la localidad | 3 | 6 | 2 | 4 | 21 | 42 | 12 | 24 | 12 | 24 |
| Es posible interactuar con el personal directivo y plana | 1 | 2 | 3 | 6 | 8 | 16 | 23 | 46 | 15 | 30 |

Fuente: Elaboración propia según los resultados del cuestionario.

Según la tabla 4 se presenta los resultados del indicador, percibe Ud. Una buena relación entre la plana jerárquica y los docentes, refirieron en un 50% en el nivel casi siempre ocurre ello; en el indicador, percibe Ud. Una relación armoniosa y positiva entre los docentes de la institución, manifestaron en un 68% casi siempre sucede esto; en el indicador, se da el compañerismo y apoyo entre los docentes y plana jerárquica de la institución, respondieron en un 56% en el nivel casi siempre; en el indicador, existe buena relación con otras instituciones de la localidad, refirieron en un 42% en el nivel algunas veces sucede esto y finalmente en el indicador, es posible interactuar con el personal directivo y plana, dijeron en un 46% en el nivel casi siempre ocurre esta situación.

Por los resultados encontrados se puede inferir que existe una relación cordial, de respeto y compañerismo dentro de la institución en un nivel alto, como se puede visualizar en la tabla, esto es debido a que los directivos mantienen una constante comunicación con los docentes, asimismo promueven un clima armonioso entre los docentes de la institución; asimismo se puede notar que existe un compañerismo entre ellos, quizás en un menor grado con los docentes de otras instituciones.

Señala el autor Méndez (2006) que las relaciones interpersonales que se dé entre el grupo de trabajo propicia la obtención de buenos resultados, y ello fomenta un ambiente positivo de trabajo. Asimismo, Chiavenato (2010), define las relaciones en una

organización como tener un intercambio y comunicación entre las personas de dicha institución, y es perentorio esto para alcanzar las metas establecidas. Por los autores mencionados vemos la importancia de esta dimensión en el desarrollo de un buen clima organizacional, el cual se ve reflejado en la tabla, obteniendo que existe buenas relaciones tanto con los directivos, como entre los docentes de dicha institución.

4.1.4. Resultados del objetivo específico N°4

Para recoger los datos del objetivo específico N°3 de presentación de resultados del clima organizacional por la percepción de los docentes, se aplicó la misma técnica e instrumento. Se realizó durante los meses de agosto a setiembre del presente año, con la colaboración de la dirección y la docente de dicha institución. Los resultados se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 5

Resultados de dimensión conflictos del clima organizacional percibida por los docentes IES Comercial N° 45 de Puno.

| | Nunca | | Poco | | Regular | | Casi siempre | | Siempre | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------|----|------|----|---------|----|--------------|----|---------|---|
| | fi | % | fi | % | fi | % | fi | % | fi | % |
| Percibe Ud. Conflictos o pugnas por el directorio de la institución | 7 | 14 | 15 | 30 | 22 | 44 | 6 | 12 | 0 | 0 |
| Percibe Ud. Conflictos o malos altercados entre los docentes de las institución | 9 | 18 | 20 | 40 | 18 | 36 | 2 | 4 | 1 | 2 |
| El director o coordinador, resuelve los problemas o conflictos presentados en la institución | 2 | 4 | 12 | 24 | 31 | 62 | 4 | 8 | 1 | 2 |
| Dentro de las comisiones de la institución, existe una relación armoniosa | 0 | 0 | 19 | 38 | 25 | 50 | 2 | 4 | 4 | 8 |
| Dentro de la institución se superan los obstáculos presentados | 0 | 0 | 13 | 26 | 33 | 66 | 1 | 2 | 3 | 6 |
| Se da los chismes o hablar a espaldas de los docentes, como | 3 | 6 | 16 | 32 | 27 | 54 | 4 | 8 | 0 | 0 |



| | Nunca | | Poco | | Regular | | Casi siempre | | Siempre | |
|------------------------------------------------|-------|---|------|---|---------|---|--------------|---|---------|---|
| | fi | % | fi | % | fi | % | fi | % | fi | % |
| correr rumores que dañan la imagen del docente | | | | | | | | | | |

Fuente: Elaboración propia según los resultados del cuestionario.

Según la tabla 5 se halló, en el indicador, percibe Ud. Conflictos o malos altercados entre los docentes de la institución, respondieron en un 40% en el nivel poco ocurre ello; también en el indicador, el director o coordinador, resuelve los problemas o conflictos presentados en la institución, manifestaron en un 62% en el nivel regular pasa ello; mientras que en el indicador, dentro de las comisiones de la institución, existe una relación armoniosa, indicaron en un 50% en el nivel regular sucede esto; en el indicador, dentro de la institución se superan los obstáculos presentados, refirieron en un 66% en el nivel regular sucede y finalmente en el indicador, se da los chismes o hablar a espaldas de los docentes, como correr rumores que dañan la imagen del docente, manifestaron en un 54% en el nivel regular sucede esto.

Los resultados encontrados en cuanto a la dimensión de conflictos en esta institución se pueden ver, que se encuentra en un nivel regular, donde es algo que se ve en muchas instituciones, que existe conflictos con docentes, así como con el personal directivo, pero este se encuentra en un nivel regular, asimismo los chismes o habladurías que se da entre los docentes fomenta los conflictos internos.

Como menciona el autor Chiavenato (2010), que los conflictos ocurren tanto individualmente, colectivamente e inter organizacional, y este tipo de conflictos es común entre las instituciones educativas, lo cual retrasa obtener las metas establecidas, como organización, en este caso las metas establecidas dentro de la institución.

4.1.5. Resultados del objetivo específico N° 5

Para recoger los datos del objetivo específico N°3 de presentación de resultados del clima organizacional por la percepción de los docentes, se aplicó la misma técnica e instrumento. Se realizó durante los meses de agosto a setiembre del presente año, con la colaboración de la dirección y la docente de dicha institución. Los resultados se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 6

Resultados de dimensión identidad del clima organizacional percibida por los docentes IES Comercial N° 45 de Puno.

| | Nunca | | Poco | | Regular | | Casi siempre | | Siempre | |
|-------------------------------------------------------------------------------|-------|---|------|---|---------|----|--------------|----|---------|----|
| | fi | % | fi | % | fi | % | fi | % | fi | % |
| Se siente comprometido e identificado con la institución donde labora | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 10 | 17 | 34 | 28 | 56 |
| Hay clara definición de la misión, visión y valores de la institución | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 | 6 | 24 | 48 | 22 | 44 |
| Concuera ud con los objetivos trazados por la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 18 | 21 | 42 | 20 | 40 |
| La dirección promueve las capacitaciones y desarrollo del personal | 0 | 0 | 3 | 6 | 10 | 20 | 17 | 34 | 20 | 40 |
| Siente satisfacción con los éxitos y logros alcanzados por la institución | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 8 | 20 | 40 | 26 | 52 |
| La dirección fomenta el dialogo cuando se presentan altercados entre docentes | 0 | 0 | 4 | 8 | 13 | 26 | 21 | 42 | 12 | 24 |

Fuente: Elaboración propia según los resultados del cuestionario.

Según la tabla 6 se observa del total de encuestados, en el indicador, se siente comprometido e identificado con la institución donde labora, en un 56% manifestaron



que siempre están identificados con la institución; además en el indicador, concuerda con los objetivos trazados por la institución, respondieron en un 40% en el nivel siempre; asimismo en el indicador, la dirección promueve las capacitaciones y desarrollo del personal, dijeron en un 40% que siempre se promueve en la institución; también en el indicador, sienten satisfacción con los éxitos y logros alcanzados por la institución, manifestaron en un 40% en un nivel casi siempre y finalmente en el indicador, la dirección fomenta el dialogo cuando se presentan altercados entre docentes, respondieron en un 42% que casi siempre se fomenta en la institución.

Por los resultados arribados, se puede mencionar en cuanto a esta dimensión del clima organizacional, que la mayoría del personal tanto directivos como docentes, sienten una identidad hacia la institución, ya que concuerdan con la misión, visión y objetivos que tiene dicha institución, y por ello es que se capacitan, y comparten los logros que se obtiene como institución.

Corrobora nuestros hallazgos Taboada (2006) quien investigo sobre el clima organizacional y desempeño docente en cual encontró que el clima organización promueve que los docentes tengan una conducta y valores respecto a sus demás compañeros, el cual fortalece la identidad, estructura y otras características de la institución. Así mismo el autor Márquez (2007), señala acerca de identidad es como una distinción única de cada persona o institución, que la hace particular frente a los demás, en ese entender, la identidad que sienten en la mayoría del personal está en un nivel alto.

4.2. DISCUSIÓN

Los resultados arribados de esta investigación fueron el 60% de los docentes perciben la existencia de un alto clima organizacional, a diferencia del 36% de docentes consideran que es regular el clima organizacional, Por otra parte, en las dimensiones de “estructura” los resultados se ubicaron en la escala casi siempre, la cual hace referencia a un nivel alto; en cuanto a “recompensa” se halló en un nivel alto, seguido de la dimensión “relaciones” se obtuvo en un nivel alto, respecto a los “conflictos” se ubicó en un nivel regular, finalmente en “identidad” se arribó en un nivel alto. Se concluye que según la percepción de los docentes de la institución educativa secundaria Comercial 45 “E.R.P” – Puno, el clima organizacional es alto y favorable para el personal de dicha institución.

Los resultados encontrados en este estudio son similares a los encontrados por el investigador Esplana y Núñez (2017) quienes en su investigación en docentes de Ayacucho de la institución La victoria, encontraron una relación moderada entre estas variables, así como un síndrome de burnout presentado por los docentes.

Asimismo, Albarracín (2019), en su investigación en docentes del distrito de Puno de nivel inicial, encontró que 45% de los encuestados presentan síndrome de Burnout, concluyendo que esto afecta negativamente la salud y su ámbito laboral. Por otro lado, los investigadores Aguado y Loayza (2020) encontraron un mayor porcentaje de síndrome de Burnout en docentes de José María Arguedas de Ica, con un 76% de ellos que padecen este síndrome. Por los investigadores podemos concluir que este síndrome se debe a las horas de carga que tienen los docentes aunados a ello la preparación de clases, revisión de actividades, todo lo cual deben hacer, aunado a ello el salario bajo que perciben por su labor, lo cual conduce a este síndrome, además esto provoca que el clima organizacional llevado dentro de la institución no sea perfecto entre los docentes.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se determinó el nivel de clima organizacional según la percepción de los docentes de la I.E.S. Comercial 45 “ERP” - Puno. Se encontró en el nivel alto, en un 60% y un nivel regular 36% en nivel casi siempre. En conclusión, el clima organizacional de la institución según la percepción de los docentes, existe un nivel adecuado para todo el personal docente y directivos. Esto debido a que el gerente educativo ejerce un buen liderazgo promoviendo, la comunicación, identidad y recompensa entre los docentes.

SEGUNDA: Se identificó el nivel de clima organizacional en su dimensión estructura de la I.E.S. Comercial 45 de Puno según la percepción de los docentes, se encuentra en un nivel alto. Esto se respalda por lo encontrado en los indicadores, de reglas y obligaciones en un 46%; luego en la rigidez de las condiciones en un 48%; seguidamente de la toma de decisiones en un 46%; en el acompañamiento pedagógico en un 50%, todos ellos se encuentran en un nivel alto. Podemos concluir que el uso en gran porcentaje de los indicadores demuestran que la dimensión de estructura del clima organizacional se encuentra en un nivel alto favorable para la institución, debido a la buena organización de plana directivo y jerárquico en cuanto a sus objetivos, metas y reglas para lograr los compromisos del año escolar.

TERCERA: Se estableció el nivel de clima organizacional en su dimensión recompensa de la I.E.S. Comercial 45 de Puno según la percepción de los docentes es de nivel regular. Se obtuvo en los indicadores siguientes: en equidad un 38%; en remuneración un 36%; en sanciones y castigos un



40% estos en un nivel regular; así también en estímulos o recompensas un 30% de nivel bajo; por último, en reconocimientos un 34% en el nivel alto. Se puede concluir que la mayoría de docentes no se encuentran muy conformes con su remuneración seguidamente con los estímulos o recompensas que da las instituciones en relación a su trabajo.

CUARTA: Se identificó el nivel de clima organizacional en su dimensión relaciones de la I.E.S. Comercial 45 de Puno según la percepción de los docentes, es nivel alto. Se obtuvo en los siguientes indicadores: buena relación un 50%; en relación armoniosa un 68%; en compañerismo y apoyo un 56%, en la interacción entre director – docentes en un 46% de nivel alto. Estos resultados muestran una buena relación entre los directivos y la plana docentes, así generando un ambiente laboral armonioso.

QUINTA: Se identificó el nivel de clima organizacional en su dimensión conflictos de la I.E.S. Comercial 45 de Puno según la percepción de los docentes, es nivel regular. Se obtuvo en los siguientes indicadores: en conflictos en un 40% en un nivel bajo; en la resolución de problemas en un 62%; en la relación armoniosa en un 50%; en obstáculos presentados en un 54% todos estos en un nivel regular. Estos resultados muestran que la relación docente a docente es regular, infiriendo que no es tan favorable debido a que existen grupos dentro de la institución.

SEXTA: Se identificó el nivel de clima organizacional en su dimensión identidad de la I.E.S. Comercial 45 de Puno según la percepción de los docentes, es nivel muy alto. Se obtuvo en los siguientes indicadores: en compromiso un 56%; en misión y visión un 44%; en objetivos un 40%; en promoción de capacitaciones en un 40%; en la satisfacción 52% todos se encuentran



en un nivel muy alto. Concluimos con los resultados la plana docente y directivo, se identifica con la institución en su misión y visión, objetivos logrados durante el año escolar.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: A la Unidad de Gestión Educativa local, plana directiva de la institución educativa secundaria N° 45 Emilio Romero Padilla, la tarea inmediata de promover simposios, talleres y capacitaciones, que busquen el fortalecimiento de capacidades en el tema de CLIMA ORGANIZACIONAL, dirigido a la plana directiva – jerárquica, docentes, administrativos.

SEGUNDA: A la plana directiva – jerárquica de la institución educativa secundaria Comercial 45 “Emilio Romero Padilla”, en el tema de estructura institucional deben evaluar y atender el ambiente laboral que influye en la realización del trabajo docente, generando nuevas estrategias de trabajo, promoviendo y motivando a los docentes, en la búsqueda de reformas para mejorar los resultados según los compromisos del año escolar.

TERCERA: A la plana directiva – jerárquica y plana docente de la institución educativa secundaria Comercial 45 “E.R.P” – Puno, en la situación de recompensa institucional, buscar estrategias educativas en situación de premios o castigos, estímulos escritos o afectivos, que motiven a sus miembros educativos, para conseguir cambios positivos y así seguir mejorando la calidad académica de su prestigiosa institución.

CUARTA: A plana directiva y docente, seguir fortaleciendo las relaciones interpersonales en relación a la convivencia escolar, la búsqueda del bienestar y el desempeño docente para lograr sus objetivos propuestos al transcurso del año escolar.



QUINTA: A plana directiva y docente, en la situación de conflicto institucional, buscar métodos de resolución de problemas en el bien común de todos los miembros de la institución para una convivencia armoniosa.

SEXTA: A todos los miembros educativos, que sigan fortaleciendo la identidad institucional en eventos culturales, deportivos, académicos y científicos. Ya que su prestigiosa institución se encuentra ranqueada en la ciudad de Puno.

SÉPTIMA: Para la DREP, UGEL, MINEDU y los investigadores, que se interesen por profundizar el estudio del Clima organizacional principalmente en el sector educación ya que es clave para alcanzar objetivos de desarrollo sostenible.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcóver de la Hera, C. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid: Mc Graw. Madrid: Mc Graw - Hill.
- Carrasco, H. (2012). *Relaciones entre clima de servicio y bienestar: Una aproximación psicosocial* (tesis doctoral). Valencia, España.: s.n.
- Carrasco, P. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Perú, Lima: San Marcos.
- Charaja, F. (2009). *El MAPIC en la metodología de investigación*. Puno, Perú: Sagitario impresores.
- Chiavetano, I. (1990). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw - Hill,
- Chiavenato, I. (1994). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Díaz, P. (2018). *Análisis del clima organizacional según modelo de litwin y stringer, en el colegio abc school, y las propuestas de mejora*. Arequipa: s.n.
- Olaz Ángel. Luis Gómez Encinas, (enero-marzo de 2013). El clima laboral en cuestión. revisión bibliográfico-descriptiva. *Revista de Ciencias Sociales*, Vol. 56, págs. 1-35.
- García, M. y Ibarra, L. (2012). *Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación*. Guanajato, México: s.n.
- García, M. y Zapata D. (2008). *Instrumento para el diagnóstico del clima organizacional. Santiago de Cali – Colombia*: Universidad del Valle. Facultad de Ciencias en la administración.
- García, V. & Medina, R. (2008). *Organización y gobierno de centros educativos*. Bogotá: Grupo Quinto Centenario
- García, M., Vesga, J. y Gomez, C. (2020). *Clima organizacional: Teoría y Práctica*. Colombia: Universidad Católica de Colombia.



- Gonzales, P. (2006). *Influencia de la acción gerencial del director de Educación Básica en la participación docente*. Tesis de la Universidad Central. Venezuela: s.n.
- Hernandez, S. R., Fernandez, C. C., & Baptista, L. P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Panamericana Formas e Impresos S.A.
- Corona, M. (2006). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en instituciones educativas en Puebla. México. Secretaria de Educación Pública. *Revista de UNAM*. N° 233, págs. 17 – 19.
- Jaén, L. Luceño, J. Martín, & S. Rubio. (2006). *La comunicación interna como herramienta estratégica al servicio de las organizaciones*. *EduPsykhé*, 5(1), 3-32.
[En línea] 2006. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2010122>.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science*. New York: Harper and Row. New York: Harper and Row.
- Litwin, G. y Stinger, R. (2015). *The influence of organizational climate on human*. Recuperado Esan: Foundation for Research on Human Behavior, nd.
- Litwin, S. & Stinger, G. (1998). *Clima y comportamiento organizacional*. México: Fondo de Cultura Económica
- Martini, S. (2009). *Participación y calidad educativa*. Santiago de Chile: Expansiva.
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia: el IMOCC, unos métodos de análisis para su intervención*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Molocho. (2009). *Influencia del clima organizacional*. Lima Sur - Perú: s.n.
- Ochochoque, J. (2022). *Influencia del CLima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Docentes del Nivel Secundario de las Instituciones Educativas*. Putina - Puno: s.n.
- Parari, Á (2019). *Clima Organizacional en la Percepcion de Docentes de las Instituciones Educativas*. Saman - Azangaro Puno: s.n.



- Rivera, E. (2000). *Clima organizacional de las unidades educativas y la puesta en marcha de la reforma educativa*. Tesis de la Universidad Católica del Norte. Antofagasta - Chile: s.n.
- Soberón, M. (2007). *Cultura organizacional en instituciones educativas privadas de Lima*. Universidad San Martín de Porres. Lima: s.n.,
- Taboada, M. (2006) *Cultura organizacional y el desempeño docente de instituciones educativas pertenecientes a Fe y Alegría*. Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Zela, N. (2010). *Percepción del clima organizacional y nivel de satisfacción laboral del personal de la Unidad de Gestión educativa Local-Puno 2009*. Tesis de Maestría,. Puno: s.n.



ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

| TÍTULO | OBJETIVOS | VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | DISEÑO | TECNICA E INSTRUMENTO |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------------------|
| CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA I.E.S. COMERCIAL 45 "ERP" DE PUÑO SEGÚN LA PERSPECTIVA DE LOS DOCENTES. | OBJETIVO GENERAL Conocer el nivel de clima organizacional de la I.E.S. Comercial 45 "ERP" de Puno según la perspectiva de los docentes. | CLIMA ORGANIZACIONAL | ESTRUCTURA | Percepción de las obligaciones, de las reglas y de las políticas. La rigidez o flexibilidad de las condiciones de trabajo. Participan todos los integrantes de la institución al momento de decidir. Se respetan las opiniones. Existencia enfrentamientos los miembros de la organización. | DIAGNÓSTICO | CUESTIONARIOS |
| CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA I.E.S. COMERCIAL 45 "ERP" DE PUÑO SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES | OBJETIVOS ESPECÍFICOS Identificar el nivel de clima organizacional en su dimensión estructura de la I.E.S. Comercial 45 de Puno según la percepción de los docentes | | RECOMPENSA | Percepción de equidad en la remuneración. Recompensa en esfuerzo académico Recompensan el esfuerzo de deberes. Sanción o castigo académico. | | |
| ESTABLECER EL NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN SU DIMENSIÓN RECOMPENSA DE LA I.E.S. COMERCIAL 45 DE PUÑO SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES | Establecer el nivel de clima organizacional en su dimensión recompensa de la I.E.S. Comercial 45 de Puno según la percepción de los docentes | | RELACIONES | Percepción de buenas relaciones sociales entre jefes y subordinados. Relaciones estables y positivas entre los miembros de la organización. Los sentimientos de apoyo y de amistad entre los empleados. | | |
| IDENTIFICAR EL NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN SU DIMENSIÓN CONFLICTOS DE LA I.E.S. COMERCIAL 45 DE PUÑO SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES | Identificar el nivel de clima organizacional en su dimensión conflictos de la I.E.S. Comercial 45 de Puno según la percepción de los docentes | | CONFLICTOS | Grado de aceptación a las opiniones discrepantes que tienen los miembros de la organización. Tolerancia al conflicto. | | |
| SEÑALAR EL NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN SU DIMENSIÓN IDENTIDAD DE LA I.E.S. COMERCIAL 45 DE PUÑO SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES | Señalar el nivel de clima organizacional en su dimensión identidad de la I.E.S. Comercial 45 de Puno según la percepción de los docentes | | IDENTIDAD | Es el sentimiento de pertenencia, identidad con la institución. Compromiso con la institución educativa. Disfruto trabajar con la sincronía entre las metas individuales con aquellas pertenecientes a la organización. | | |



Anexo 02: Instrumento – cuestionario de investigación

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA I.E.S. COMERCIAL 45 “EMILIO ROMERO PADILLA” DE PUNO SEGÚN LA PERCEPCION DE LOS DOCENTE

CUESTIONARIO

Me dirijo a Ud. Estimado docente, con un saludo cordial y respetando la gratitud de su persona, le presento a continuación el siguiente cuestionario con la finalidad de conocer la percepción sobre el clima organizacional en la IES Comercial 45 “Emilio Romero Padilla”. La sinceridad con la que responda a los interrogantes será de gran utilidad para la investigación. La información que se proporcione será totalmente confidencial.

INFORMACION GENERAL:

SEXO: Masculino () Femenino ()

CONDICION LABORAL: Nombrad@ () Contratad@ ()

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con una (X) de acuerdo a lo que considere conveniente

Rango valorativo:

- (1) Nunca
- (2) Poco.
- (3) Regular
- (4) Casi siempre.
- (5) Siempre.

| Nº | VARIABLE INDEPENDIENTE SINDROME DE BURNOUT: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| DIMENSIÓN: ESTRUCTURA | | | | | | |
| 1 | Como percibe Ud. la reglas y obligaciones de la institución donde labora | | | | | |
| 2 | Percibe Ud. cierta rigidez en las condiciones de trabajo de su institución | | | | | |
| 3 | Participan todos los docentes de la institución en la toma de decisiones de la institución. | | | | | |
| 4 | Respetan la opinión de cada docente en las reuniones | | | | | |
| 5 | Percibe Ud. Enfrentamientos o divisiones entre los docentes de la institución | | | | | |
| 6 | El Coordinador pedagógico brinda ayuda para superar los inconvenientes u obstáculos que se le presenten | | | | | |
| DIMENSIÓN: RECOMPENSA | | | | | | |
| 10 | Percibe equidad en cuanto a la remuneración y horas de trabajo | | | | | |
| 11 | Se da estímulos o recompensas por el esfuerzo académico y deberes | | | | | |
| 12 | Los coordinadores expresan reconocimiento por los logros y metas alcanzadas | | | | | |



| | | | | | | | |
|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 13 | La remuneración es atractiva en comparación con otros trabajos laborales | | | | | | |
| 14 | Se da sanciones o castigos académicos por faltas o deberes incumplidos | | | | | | |
| DIMENSIÓN: RELACIONES | | | | | | | |
| 15 | Percibe Ud. Una buena relación entre la plana jerárquica y los docentes | | | | | | |
| 16 | Percibe Ud. Una relación armoniosa y positiva entre los docentes de las institución | | | | | | |
| 17 | Se da el compañerismo y apoyo entre los docentes y plana jerárquica de la institución | | | | | | |
| 18 | Existen suficientes canales de comunicación entre los docentes de esta institución. | | | | | | |
| 19 | Existe buena relación con otras instituciones de la localidad | | | | | | |
| 20 | Es posible interactuar con el personal directivo y plana | | | | | | |
| Nº DIMENSIÓN: CONFLICTOS | | | | | | | |
| 21 | Percibe Ud. Conflictos o pugnas por el directorio de la institución | | | | | | |
| 22 | Percibe Ud. Conflictos o malos altercados entre los docentes de las institución | | | | | | |
| 23 | El director o coordinador, resuelve los problemas o conflictos presentados en la institución | | | | | | |
| 24 | Dentro de las comisiones de la institución, existe una relación armoniosa | | | | | | |
| 25 | Dentro de la institución se superan los obstáculos presentados | | | | | | |
| 26 | Se da los chismes o hablar a espaldas de los docentes, como correr rumores que dañan la imagen del docente | | | | | | |
| DIMENSIÓN: IDENTIDAD | | | | | | | |
| 27 | Se siente comprometido e identificado con la institución donde labora | | | | | | |
| 28 | Hay clara definición de la misión, visión y valores de la institución | | | | | | |
| 29 | Concuerta ud con los objetivos trazados por la institución. | | | | | | |
| 30 | La dirección promueve las capacitaciones y desarrollo del personal | | | | | | |
| 31 | Siente satisfacción con los éxitos y logros alcanzados por la institución | | | | | | |
| 32 | La dirección fomenta el dialogo cuando se presentan altercados entre docentes | | | | | | |

Anexo 03: Base de datos

| | p1 | p2 | p3 | p4 | p5 | p6 | p7 | p8 | p9 | p10 | p11 | p12 | p13 | p14 | p15 | p16 | p17 | p18 | p19 | p20 | p21 | p22 | p23 | p24 | p25 | p26 | p27 | p28 | p29 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 8 | 4 | 1 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 9 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 10 | 2 | 1 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 13 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 14 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 15 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 |
| 16 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 21 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 22 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 23 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 24 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 25 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 28 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 29 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 31 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 32 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 33 | 5 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 34 | 1 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 35 | 4 | 5 | 3 | 5 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 36 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 38 | 4 | 1 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 39 | 1 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 40 | 2 | 1 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 41 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 43 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 44 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 45 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 46 | 2 | 1 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 47 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 49 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 50 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |

Anexo 4: FICHA DE VALIDACIÓN



FICHA DE VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Nombre del experto : JOSÉ DANTE GUTIÉRREZ ALBERONI
 1.2 Actividad laboral del experto : DOCENCIA - PSICOTERAPIA
 1.3 Institución laboral del experto : UNSA - PUNO
 1.4 Nombre del instrumento : CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL-IES Comercial 45
 1.5 Autor del instrumento : BRIGHT, XIMARA, BETAN, LOPEZ

II. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Ponderación: Pésimo(P)= 0.0 Deficiente(D) = 0.5 Regular(R) = 1.0 Bueno(B) = 1.5 Excelente(E) = 2.0

| CRITERIOS DE EVALUACIÓN | P | D | R | B | E |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| | 0.0 | 0.5 | 1.0 | 1.5 | 2.0 |
| 1. METODOLOGÍA: El instrumento de investigación corresponde a la técnica apropiada para recoger los datos necesarios y confiables de la variable correspondiente. | | | | | X |
| 2. ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los elementos estructurales básicos según el tipo de investigación al que corresponde. | | | | X | |
| 3. ACTUALIDAD: Los ítems o preguntas corresponden a las formas actuales de formulación de los instrumentos de investigación | | | | | X |
| 4. ORGANIZACIÓN: La formulación de los ítems o preguntas tiene una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar. | | | | | X |
| 5. COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems o preguntas corresponde a los indicadores de las variables que se pretenden medir | | | | X | |
| 6. COHERENCIA SEMÁNTICA: Los ítems o preguntas del instrumento permiten recoger los datos necesarios para probar las hipótesis. | | | | | X |
| 7. CONSISTENCIA TEÓRICA: Los ítems o preguntas se sustentan en el marco teórico desarrollado | | | | X | |
| 8. OBJETIVIDAD: Los ítems o preguntas están redactados en forma de indicadores observables o medibles | | | | | X |
| 9. CLARIDAD: Los ítems o preguntas están redactados en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado para el tipo de investigación. | | | | | X |
| 10. ORIGINALIDAD: El instrumento es una elaboración propia y, si corresponde a un autor o institución, se menciona la fuente. | | | | X | |
| PUNTAJES PARCIALES | | | | 6 | 12 |
| PROMEDIO FINAL | 1.8 | | | | |

III. DECISIÓN DEL EXPERTO:

- El instrumento debe ser reformulado [01-10] ()
 El instrumento requiere algunos reajustes [11-13] ()
 El instrumento es adecuado [14-17] ()
 El instrumento es excelente [18-20] (X)

J. Gutiérrez
 Dr José Dante Gutiérrez Alberoni
 Psicólogo
 C.Ps.P. N° 0644