



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

TESIS

**Clima Organizacional Docente en dos Instituciones Educativas de
la REI 05- UGEL 02 del Distrito de Independencia, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

SOTO AMASIFUEN, Luz Roxana (ORCID: 0000-0002-1737-7491)

ASESOR:

Mg. JARAMILLO OSTOS, Dennis Fernando (ORCID: 0000-0003-0432-7855)

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi familia por ser mi motor y motivo, a mi madre y mi hijo por ser ejemplo de valentía y fortaleza.

Agradecimiento

A mis maestros, por sus enseñanzas y su liderazgo transformacional, a mis compañeros de la maestría por su apoyo en la construcción de nuevos aprendizajes.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	1
II. Marco teórico	4
III. Metodología	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variable y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimiento	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. Resultados	18
V. Discusión	28

VI. Conclusiones	35
VII. Recomendaciones	37
Referencias	38
Anexos	45

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Muestra de docentes de las Instituciones educativas	15
Tabla 2. Niveles y frecuencias de la variable Clima Organizacional	18
Tabla 3. Niveles y frecuencia de la dimensión Estructura	19
Tabla 4. Niveles y frecuencia de la dimensión Afecto y Apoyo	20
Tabla 5. Niveles y frecuencia de la dimensión Recompensa en la Organización	21
Tabla 6. Niveles y frecuencia de la dimensión Responsabilidad	22
Tabla 7. Niveles y frecuencia de la dimensión Estándares	23
Tabla 8. Niveles y frecuencia de la dimensión Riesgo	24
Tabla 9. Comparación del clima organizacional del docente de las Instituciones Educativas J. William Fulbright y Virgen de la Medalla Milagrosa de la REI 05 Ugel 02 del distrito de Independencia año 2021	25
Tabla 11 Comparación de las dimensiones de clima organizacional	26

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Diseño de Investigación	13
Figura 2. Clima organizacional del docente	18
Figura 3. Estructura del docente	19
Figura 4. Afecto y apoyo del docente	20
Figura 5. Recompensa del docente	21
Figura 6. Responsabilidad del docente	22
Figura 7. Estándares del docente	23
Figura 8. Riesgo del docente	24

Resumen

El presente trabajo se propuso como objetivo determinar las diferencias en los niveles del clima organizacional docente en las Instituciones Educativas J. William Fulbright y Virgen de la Medalla Milagrosa de la REI 05 UGEL 02 del distrito de Independencia año 2021. El análisis y evaluación de las relaciones interpersonales que se producen al interior de una organización y el posterior impacto que tienen en el desempeño y la productividad se han convertido en un objetivo de la gestión educativa moderna en nuestro país, con el fin de garantizar un mejor servicio educativo. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, diseño no experimental descriptivo comparativo, la muestra poblacional fue de tipo no probabilístico y estuvo conformado por 83 docentes de las instituciones educativas evaluadas, para ello se emplearon dos cuestionarios adaptados y validados por tres expertos con un alto nivel de fiabilidad. Los resultados descriptivos demostraron altos niveles de clima organizacional J. William Fulbright (95,2%) y Virgen de la Medalla Milagrosa (78%) en cuanto a los resultados inferenciales, se halló un nivel de significancia de $p=0.016 < 0.05$. Por lo tanto, existe diferencia significativa en el nivel de clima organizacional docente en las Instituciones Educativas analizadas.

Palabras clave: Clima, administración, desempeño, productividad, entorno.

Abstract

The objective of this work was to determine the differences in the levels of the educational organizational climate in the Educational Institutions J. William Fulbright and Virgen de la Medalla Milagrosa of the REI 05 UGEL 02 of the district of Independencia year 2021. The analysis and evaluation of the interpersonal relationships that occur within an organization and the subsequent impact they have on performance and productivity have become an objective of modern educational management in our country, in order to guarantee a better educational service. The research approach was quantitative, non-experimental descriptive comparative design, the population sample was of a non-probabilistic type and was made up of 83 teachers from the evaluated educational institutions, for this, two questionnaires adapted and validated by three experts with a high level were used. reliability. The descriptive results showed high levels of organizational climate J. William Fulbright (95.2%) and Virgen de la Medalla Milagrosa (78%) in terms of inferential results, a level of significance of $p = 0.016 < 0.05$ was found. Therefore, there is a significant difference in the level of educational organizational climate in the Educational Institutions analyzed.

Keywords: Climate, administration, performance, productivity, environment.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel global hemos sido testigos de cambios notables a nivel social económico, tecnológico, entre otros aspectos producto del confinamiento por la pandemia ocasionada por el Covid-19, esta situación ha tenido una repercusión directa en las actividades educativas, tal es así, que un estudio llevado a cabo por la Unesco (2020) ponen en evidencia la necesidad de grandes cambios a nivel de instituciones educativas, principalmente en países en vías de desarrollo.

Antes del inicio de la pandemia múltiples informes, demostraron que el clima organizacional en escuelas europeas y latinoamericanas está marcado por una serie de conflictos al interior de las instituciones, basados en la falta de liderazgo por parte de los directivos, problemas de manejo y gestión administrativa, resistencia al cambio por parte de docentes, producto de los desafíos y retos que enfrentaban al insertarse a la educación virtual, según la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2019). Esta situación ha generado en muchos casos disconformidad, descontento y rivalidad entre pares como consecuencia de la falta de preparación en este periodo de transición de una educación presencial tradicional a una educación virtual propia del siglo XXI.

En un informe sobre clima organizacional, a nivel de Latinoamérica se demostró que muchos docentes no se sienten satisfechos, ni reconocidos en el contexto en el que desarrollan sus actividades educativas. Así mismo se halló que una cifra muy alta de personal directivo a nivel de países como Brasil, Colombia, tienen desgaste y fatiga emocional, producto del exceso de tiempo en las actividades de la escuela en el periodo de migración a un sistema educativo virtual, esto se refleja en posturas muchas veces vertical, que llevan consigo diversas formas de mal trato al personal docente, resquebrajando las buenas relaciones y el clima organizacional (CEPAL, 2020).

En el contexto peruano la situación se presenta en similares condiciones, ya que, las organizaciones educativas se han visto afectadas en igual medida producto del confinamiento, en este periodo se ha podido identificar la falta de liderazgo de los actores involucrados, es decir directivos y docentes, lo cual termina imposibilitando muchas veces la buena gestión, resquebrajándose las relaciones interpersonales entre directivos, docentes, incluso entre integrantes

de la comunidad educativa. Estamos frente a una crisis sanitaria global sin precedentes, una crisis desafiante, impredecible y cambiante que, sin duda, genera preocupación, incertidumbre y temor; pero también exige cambios en las organizaciones peruanas, sean públicas o privadas; sean grandes, medianas o pequeñas, según Romero, (2018).

A nivel de Instituciones Educativas encontramos a la 0009/3094-1 J William Fullbright y la 2058 Virgen de la Medalla Milagrosa, ambas pertenecientes a la REI 05 UGEL 02 del distrito de Independencia, donde se pudo apreciar que existe un trato poco cordial entre los agentes educativos, incluyendo los gestores, creándose así un clima poco favorable en la medida que se terminan rompiendo las buenas relaciones interpersonales, afectando de manera directa, la estructura, el afecto y apoyo entre el personal docente y los propios directivos, esto va de la mano, con la sensación de poca valoración y reconocimiento que perciben los maestros, quienes consideran que no se estimula su labor a pesar de todos los esfuerzos que realizan por hacer un trabajo eficiente a través de la virtualidad, al mismo tiempo, el clima laboral detectado no es el correcto, ya que afecta la responsabilidad de los agentes educativo y en consecuencia, no se llega a alcanzar los estándares incumpliendo así los cinco compromisos de la gestión educativa.

Las causas de esta situación detectada, estarían asociadas a la demora en el cumplimiento de las actividades previamente planificadas por parte de los docentes, o al poco dominio de los recursos tecnológicos, que muchas veces no permiten atender las necesidades educativas de los estudiantes, generando disconformidad por parte de los directivos en cuanto al trabajo que llevan a cabo; a esto le agregamos la falta de comunicación, el aislamiento, la flexibilidad y la falta de empatía, los mismos que terminan siendo elementos que contribuyen a agravar el problema, incluso muchos docentes han vivido experiencias relacionadas al contagio, situación que no ha sido tomado en cuenta con la seriedad que requiere por parte de los directivos.

En tal sentido; el presente estudio se presenta el siguiente problema de investigación: ¿Cuáles son las diferencias en los niveles del clima organizacional docente en las Instituciones Educativas 0009/3094-1 J William Fullbright y 2058 Virgen de la Medalla Milagrosa de La REI 05 UGEL 02 del Distrito de Independencia, 2021? En cuanto a los problemas específicos son; ¿Cuáles son

las diferencias en los niveles de las dimensiones estructura; afecto y apoyo; recompensa; responsabilidad, estándares y riesgo en las Instituciones Educativas 0009/3094-1 J William Fullbright y 2058 Virgen de la Medalla Milagrosa de La REI 05 UGEL 02 del Distrito de Independencia, 2021?

Al respecto, es de importancia justificar la investigación en la medida que permite brindar las explicaciones y razones que motivan abordar el problema, posibilitando su descripción en los aspectos teóricos, metodológicos y prácticos. Desde el punto de vista teórico, aporta en la medida que se toma el conocimiento y se amplía sobre las propuesta de diversos autores, quienes fundamentan la presente investigación, contextualizándola a explicar el clima organizacional a nivel de instituciones educativas, del mismo modo expresa un aporte metodológico porque posibilita el acceso a un instrumento de recolección de información sobre la variable, el mismo que puede ser tomado en cuenta por los directivos y docentes de los referidos contextos, así como, servirá como referente para otros estudios, finalmente aporta desde el punto de vista práctico, en la medida que servirá de fuente para la toma de decisiones por las partes implicadas, siendo valiosa la información, en la medida que permitirá distinguir como se encuentra el clima organizacional en ambos contextos.

Del mismo modo se formula como objetivo general: Determinar las diferencias de clima organizacional en Instituciones Educativas 0009/3094-1 J William Fullbright y 2058 Virgen de la Medalla Milagrosa de La REI 05 UGEL 02 del Distrito de Independencia Año 2021. En cuanto a los objetivos específicos: determinar las diferencias en los niveles de las dimensiones estructura, afecto y apoyo, recompensa, responsabilidad, estándares y riesgo en ambas Instituciones Educativas de La REI 05 UGEL 02 del distrito de Independencia.

En cuanto a las hipótesis se plantea que existen diferencias significativas en el clima Organizacional en Instituciones Educativas de La REI 05 UGEL 02 del Distrito de Independencia Año 2021. Existen diferencias significativas en la dimensión estructura, afecto y apoyo, recompensa, responsabilidad, estándares y riesgo en las instituciones educativas ya referidas.

II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación, recopiló información de investigadores tanto a nivel nacional como internacional, con el fin de conocer las diversas posturas que se dieron respecto al entendimiento y manejo de la variable de estudio clima organizacional. A nivel nacional se encontró con los siguientes investigadores Quispe (2020) en su análisis sobre el clima organizacional en el período de aislamiento social en instituciones del Callao, concluye que no existen diferencias en el clima organizacional en las instituciones públicas y privadas evaluadas. Asimismo, se demuestra que el manejo de las relaciones interpersonales en ambos contextos presenta niveles favorables. También encontramos a Fustamante (2019) quién, al analizar el clima organizacional en colegios públicos de Ventanilla, demostró que las relaciones que se dan entre el personal en dichos contextos tienen un nivel alto, convirtiéndose en un pilar que ayuda a consolidar, el buen clima de trabajo en ambas escuelas.

En su estudio sobre el clima organizacional llevado a cabo en colegios de la UGEL 02, Quiroz (2019), buscó comparar los niveles y diferencias que existen entre instituciones pertenecientes a la red 17, concluyendo que las relaciones interpersonales en las organizaciones educativas analizadas, se han visto afectadas, debido al trato que reciben los docentes, así como, la falta de reglas y normas del trato social, demostrando que existen bajos niveles de compromiso por parte de los actores educativos, lo que genera situaciones de conflicto y roce permanente, que afectan el buen clima de trabajo. Díaz (2020) al analizar el liderazgo de los directivos, relacionándolo con el clima organizacional en instituciones educativas públicas, concluye afirmando que las relaciones interpersonales que se generan dentro de un contexto educativo, favorecen un mejor entendimiento y comunicación entre los agentes educativos, promoviendo un buen clima organizacional.

A su vez González (2017) analiza el clima organizacional en instituciones educativas del departamento de Huánuco, concluyendo que el clima organizacional, se convierte en favorable, cuando está basado principalmente en la comunicación horizontal, la misma que permite, una mayor flexibilidad para manejar las situaciones estresantes de trabajo cotidiano. También encontramos

el informe de Espinoza (2018) quien, en su informe sobre el clima organizacional predictor del desempeño docente, concluyó que el clima se muestra negativo, en la medida en que no se establecen relaciones fraternales entre los agentes involucrados, por el contrario, termina afectando las buenas relaciones interpersonales. El informe también detecta la falta de preparación de los directivos en cuanto al manejo y resolución de conflictos.

Por último, Rambay, et al. (2017) en su informe, acerca del clima de trabajo en dos instituciones educativas privadas, identificó que un clima laboral dinámico innovador y retador, se puede mantener gracias a la permanente motivación por parte de directivos y entre compañeros, afianzando la importancia de las relaciones interpersonales.

En Colombia, Rodríguez (2017) analizó el clima organizacional en colegios adventistas, concluyendo que existe satisfacción en el ambiente laboral, desde la perspectiva de los evaluados, esto sin distinción de géneros, ya que, en ambos grupos, reconocieron el buen ambiente laboral existente. Pereyra y Solís (2019) al evaluar los factores del clima organizacional, concluyen que la variable género, no es un elemento trascendente en el contexto donde se evalúa, ya que, tanto hombres, como mujeres, tienen una buena percepción sobre el clima organizacional.

Hernández (2018) al analizar el clima organizacional en la institución educativa La Balsa, concluye que toda mejora a nivel de organización, debe de tomar en cuenta la identificación e integración del equipo humano que conforma las instituciones, concluyendo, que existe una buena percepción, debido al predominio de participación libre y democrática de los involucrados. Respecto al informe de Ouellette, et al. (2018) los hallazgos apuntan al clima organizacional y la conexión de los maestros como potenciales palancas para el cambio, apoyando el trabajo previo sobre el estrés y la satisfacción de los docentes en las escuelas. La importancia de focalizar los factores organizacionales puede ser particularmente significativa en la escuela urbana.

Al-Kurdia, El-Haddadehb & Eldabi (2020) evaluaron el papel del clima organizacional, operacionalizado por liderazgo organizacional y confianza en el intercambio de conocimientos de los académicos en las escuelas superiores. Los

hallazgos indican, que es necesario considerar los elementos organizacionales y sus interacciones para comprender y fomentar el comportamiento de intercambio de conocimientos de los académicos en el contexto de la educación superior. En Indonesia Istichomah, Suroso & Dimiyati (2018) al analizar el clima organizacional, el estrés y la motivación en una escuela superior, concluyeron que el clima de la organización debería ser desarrollado, para que el líder sea capaz de proporcionar un clima propicio en la organización, basado en la eficacia de las políticas de comunicación, así mismo se reconoce que el nivel de participación del profesor está en niveles altos.

Una de las teorías generales que sustentan la variable de investigación cultura organizacional, es la planteada por Rensis Likert, citado por Shintri & Bharamanaikar (2017) quién sostiene, que el comportamiento dentro de una organización, está sometido a factores relacionados con la percepción del entorno, así como también, a una serie de condiciones que cada organización va creando, relacionado con las relaciones interpersonales, normas, reglas institucionales, tecnología, manejo de recursos, equipos y posición jerárquica. La teoría analiza una serie de elementos, característicos de las organizaciones y como los miembros que la integran, se ven afectados directamente con ellas, los principios de la teoría, se centran en la búsqueda de la eficiencia y productividad dentro de la organización, para lograr ello, es necesario tomar en cuenta el clima de trabajo los objetivos y metas institucionales, para conjugarlos con aspectos relacionados a la motivación, habilidad comunicativa, toma de decisiones, desempeño y productividad, incluyendo los estímulos (Pedraza, 2020).

La teoría de los dos factores, planteada por Frederick Herzberg, analiza las características ambientales propias de las organizaciones, el autor considera que los elementos que dan origen a la insatisfacción de los recursos humanos, son contrarias a aquellos elementos que generan satisfacción (Daft, 2011). Los factores que influyen en el comportamiento de las personas y por ende, en el clima dentro de las organizaciones son dos, los factores de Motivación, que incluyen el logro, la independencia, el reconocimiento, la responsabilidad, la promoción, que está demostrado mejoran el rendimiento y productividad de las personas (Chiavenato, 2017).

Sin embargo, estos factores ven limitada su acción, debido a elementos relacionados con la insatisfacción. Es en esta parte, donde intervienen los factores de higiene, los mismos que se materializan en sueldos apropiados, relaciones con los superiores, ambiente físico, supervisión, seguridad laboral, entre otros aspectos, si estos últimos factores son inadecuados, generan insatisfacción, sin embargo, por las características de estos elementos, no garantizan satisfacción y compromiso en el largo plazo (Hanaysha, 2016).

Otra teoría económica necesaria de analizar, es la Teoría de las Relaciones Humanas planteadas por Elton Mayo, quién comprendió el impacto de las directivas y normativas laborales estrictas, duras y rigurosas, esta teoría humanista, considera a la persona, como elemento básico dentro de la organización, por lo tanto, es necesario cuidar su motivación, compromiso e identificación con la organización (Demir, 2018). El autor fue uno de los primeros en reconocer la importancia de la comunicación, el liderazgo y la motivación, dentro de las empresas, por encima de sanciones, directivas y reglamentos ya que, considera que aspectos como la informalidad del grupo, las amonestaciones sociales, los principios de unión y fraternidad, son más importantes a desarrollar (Aamodt, 2010).

El clima dentro de las organizaciones, debe ser entendido como el conjunto de rasgos permanentes, propios de una institución, esta condición, la hace diferente y distinta de otras, así como también, su presencia influye en el desempeño y productividad de los miembros (Chiavenato, 2010). Puede ser entendido como la manera en la cual se percibe, las relaciones interpersonales al interior de una organización, las relaciones que se producen al interior de esta, se basan en principios relacionados con la toma de decisiones, el liderazgo, la supervisión, la motivación, las metas y objetivos (Miranda, 2016). El comportamiento que tienen los empleados, reflejan la estructura de las organizaciones en su conjunto, por tanto, las formas de conducir difieren entre instituciones, ya que, pueden estar dirigidas al mismo público y formar parte del mismo rubro económico laboral, sin embargo, las normas, acciones, procedimientos y estructura marcan la diferencia entre ellas (Jain & Uma, 2007).

En líneas generales, el clima al interior de las organizaciones se considera como formas de percepción global que tienen los trabajadores, quienes tienen ideas claras, relacionados a su propia organización, estas percepciones que son compartidas por los integrantes de una organización, tiene como punto en común, la evaluación del ambiente físico, la facilidad y el acceso que se les brinda para desarrollar su labor, así como, las regulaciones que se dan al interior de la misma (Razeto, 2017). Podemos estar seguros que el clima institucional, es un reflejo del ambiente interno, que está relacionado de manera directa, con los niveles de motivación de sus participantes, la capacidad de organización de la empresa y la calidad tanto del trabajo, como del producto que emana de la institución, todos estos elementos, son asimilados por los miembros de la organización, lo que da origen a un tipo de comportamiento particular (Omunakwe, Nwinyokpugi & Adiele, 2018).

El comprender el clima organizacional es un factor de primer nivel, los teóricos de la administración moderna, comprendieron la importancia de la satisfacción en el trabajo, por parte del recurso humano que forma parte de las organizaciones (Ramlee & Ros, 2015). Cuando el clima organizacional no es el adecuado, aumentan los indicadores de baja productividad, emergiendo problemas de eficiencia, situaciones de conflicto, constantes actitudes de resistencia, insatisfacción laboral, poco compromiso y bajos niveles de identificación con las metas y objetivos organizacionales. En sentido contrario un clima de trabajo positivo mejora el desempeño de los trabajadores, eleva los niveles de productividad, lealtad e identificación y permite el logro de los objetivos (Schein, 1985).

Las características del entorno laboral, podemos agruparlas en factores internos y externos, siendo un resultante del buen clima de trabajo, el fomento de acciones relacionadas con la iniciativa y el emprendimiento dentro del trabajo (Wills, Cevallos, Sadi y Ancín, 2017). Los trabajadores al sentirse comprometidos con la organización, se desempeñan mejor, no sólo cumplen su jornada laboral, sino, que se comprometen en alcanzar los objetivos y metas institucionales a través de actitudes proactivas, donde prima el trabajo colaborativo, los trabajadores emprenden acciones de mejora, toman la iniciativa para resolver problemas, buscan proponer alternativas de solución ante cada dificultad, las

naturales diferencias interpersonales que se producen al interior de las organizaciones no llegan a situaciones de conflicto, debido a que existe el respeto, la cortesía, la camaradería y el trabajo honesto y desinteresado (Mitrofan & Bulborea, 2012) (Díaz, 2020).

Otra manera de entender el clima organizacional y su funcionamiento, es analizarlo a través de los factores psicológicos individuales, grupales y organizacionales, desde el punto de vista psicológico personal, se entiende como la interacción social y los procesos que se dan, en la persona relacionado con su organización, estos sentimientos, pueden ser negativos o positivos y reflejan ciertos grados de afinidad o de rechazo (Caballero & Guhao, 2020). En cuanto a los factores de tipo grupal, podemos definir, como aquellos que están directamente relacionados con el clima de trabajo, los mismos que son analizados e interiorizados por cada uno de los individuos (Istichomah, Suroso & Dimyati, 2018). El comportamiento laboral de una persona está relacionado con la interacción que encuentra en la institución. Por último, los factores de tipo organizacional, permiten comprender el clima institucional, como un conjunto de percepciones que las personas se forman, acerca de la realidad, es decir la interacción en el trabajo, así como, las características propias de la organización, sus propósitos y fines. Esto se pone en evidencia a través de los procedimientos y acciones cotidianas, tanto formales e informales, que se dan cotidianamente al interior de las organizaciones (Md Nordin, et al. (2014).

Analizar el clima organizacional en los colegios se ha convertido en una política aplicada por el Ministerio de Educación quien, a través de una serie de documentos, establece los lineamientos de una correcta gestión educativa, cuyas bases las vamos a encontrar, en un adecuado clima institucional escolar. Esta variable forma parte del desarrollo de una estrategia, que las instituciones modernas y eficientes tienen planificado, estas características permiten a los directivos, manejar la organización de manera correcta, centrándose en la misión institucional, sin perder de vista su visión como institución educativa (Manes, 2014) (MINEDU, 2015).

Es a través, del marco del buen desempeño directivo, donde se establecen los principios básicos para el manejo eficiente de las escuelas, se ha

tomado en consideración, la importancia de potencializar el trabajo de los docentes, mejorar su desempeño a través, de la generación de un compromiso con su organización (Céspedes, 2017). La identificación y lealtad son los principios y valores que se busca afianzar en las escuelas, haciéndolas más activas a través de un adecuado clima organizacional, el mismo que ayude a disminuir las resistencias laborales y mueva acciones de cooperación, integración y trabajo colaborativo al interior de la organización (Basilius & Agnes, 2018). La conjugación de estos elementos, van a permitir un clima laboral óptimo, que mejore el desempeño de los maestros, que a su vez se traducirá en el cumplimiento de los objetivos y metas pedagógicas, dando como resultado aprendizajes más efectivos (Madhukar & Sulabh, 2017) (MINEDU, 2015).

Respecto a las dimensiones de la variable clima organizacional, se sigue la clasificación propuesta por Soria, Pedraza y Bernal (2019) quienes consideran que, para analizar el clima organizacional, es necesario evaluar los aspectos relacionados a estructura; afecto y apoyo; recompensa; responsabilidad; estándares y riesgo.

Dimensión Estructura; según los autores mencionados, esta se basa en la percepción que tienen los integrantes de una institución, respecto al número de procedimientos trámites, reglas, así como, otros limitantes con los cuales tienen que lidiar día a día, es importante evaluar los niveles de burocracia que existe al interior de la organización, ya que, los trámites pueden ser en muchos casos innecesarios y agobiantes generando una situación de frustración y de sosiego (Soria, Pedraza y Bernal, 2019). Una situación burocrática permanente, afecta el trabajo libre, la iniciativa y la creatividad, es decir, limita el desarrollo del trabajo poco estructurado (Montoya, et al., 2017).

El clima organizacional para mantener altos niveles, es necesario que exista una serie de prácticas y acciones basadas en procedimientos, los mismos que están alineados con la visión estratégica de la organización, sin embargo, esta no podría ser tan asfixiante que limite el emprendimiento y aporte de los trabajadores o que frustre, cualquier iniciativa. Esta dimensión viene hacer la parte formal, de la relación contractual, que tienen trabajadores con empleadores, en ella se establecen, los roles, funciones, puestos y como estos

se relacionan entre sí, para beneficio del correcto funcionamiento de la organización.

Dimensión Afecto y apoyo; los autores consideran necesario y positivo, desarrollar afectos y sentimientos por parte de la organización, la psicología social también ha analizado esto, denominándola cogniciones positivas, que favorecen el desarrollo óptimo de la institución (Soria, Pedraza y Bernal, 2019). Uno de los objetivos de la administración del talento humano, es promover y cultivar emociones de tipo positivo, entre los integrantes de una organización, considerando esto, como un elemento fundamental, ya que, permite el desarrollo del compromiso y la identificación organizacional. El producto más saltante de esta dimensión, lo ubicamos en la formación de los sentimientos de pertenencia, con relación a la institución, las personas consideran que son parte importante dentro de la organización, que su trabajo, sus funciones y sus aportes son valiosos para el correcto funcionamiento (OCDE, 2014). La psicología social, también nos ayuda a entender que, en este proceso, se relaciona la sensación de compartir mis objetivos personales, con los de la institución, estos elementos se basan en valores, creencias, sentimientos y características que hacen, que los individuos se identifiquen con un emblema, imagen, logo, eslogan, es decir la organización en su conjunto (Palomino, 2020).

Dimensión Recompensa; es la percepción que tiene los integrantes de una institución, respecto a la recompensa que están recibiendo, por el esfuerzo desplegado, esta situación se hace muy evidente en instituciones que utilizan de manera más dinámica el premio antes que el castigo o la sanción (Soria, Pedraza y Bernal, 2019). Está directamente relacionado con la satisfacción laboral, esta dimensión se sustenta en las emociones y actitudes de los trabajadores, luego de haber alcanzado las metas y resultados que la organización propuso, evalúan las recompensas recibidas por el trabajo bien realizado (Pereira & Solís, 2019).

Dimensión Responsabilidad; está relacionado con la percepción que tienen los integrantes de una institución, respecto a los niveles de autonomía para tomar decisiones, con relación a sus funciones diarias (Soria, Pedraza y Bernal, 2019). Se basa en entender a la supervisión de manera amplia y no como un instrumento de hostigamiento laboral, que impida, que se desarrollen

actitudes relacionadas con la autonomía, compromiso e inventiva (Robbins y Coulter, 2014). En el campo educativo, podemos entender esta dimensión, como aquellas acciones no pedagógicas, necesarias de ser llevadas a cabo por los docentes, con el fin de garantizar el correcto funcionamiento de la institución educativa, ya que, esos procesos internos, colaboran con la gestión educativa en general (Hanaysha, 2016).

Dimensión Estándares; está relacionada con la percepción de los integrantes, sobre las exigencias que imponen las instituciones, con relación al desempeño y la productividad, la relación se complementa con el funcionamiento estructural y como éste se ve influenciado, por la satisfacción, compromiso y motivación para seguir perteneciendo a la institución, reconociendo que esto se logra con un buen desempeño (Soria, Pedraza y Bernal, 2019). Es importante, que las organizaciones consideren la relevancia de potencializar y gestionar de manera apropiada, el talento humano al interior de la organización, ya que, ellos son los responsables del éxito o fracaso en cuanto a los resultados obtenidos, es por ello, que los niveles de satisfacción con la institución deben ser monitoreados de manera permanente (Alcóver de la Hera, 2004).

Dimensión Riesgo; se entiende como los niveles de riesgos y desafíos calculados, que son promovidos y a la vez aceptados, al interior de la organización, ello es alimentado a través de las propuestas (Soria, Pedraza y Bernal, 2019). El riesgo calculado dentro de las organizaciones modernas, es importante ya que, es un reflejo de la autonomía, responsabilidad y compromiso que tienen los trabajadores con su organización, ellos a través de sus funciones cotidianas, asumen pequeños retos, con el propósito de mantener en alto los objetivos institucionales (Madhukar & Sulabh, 2017). Esta situación implica, manejar bienes, recursos, materiales, insumos, procesos y tiempos. Esta dimensión, alcanza su clímax cuando los trabajadores son conscientes que los retos y desafíos que asumen, permiten logros a nivel personal e institucional, sin embargo, la experiencia hace que puedan aceptarlos o rechazarlos, dependiendo de las circunstancias a las cuales tengan que enfrentarse (Manes, 2014).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación siguió los lineamientos del enfoque cuantitativo; los mismos que buscan explicar una realidad social, a través de una perspectiva objetiva. Su propósito es buscar realizar mediciones de los indicadores sociales para generalizar sus resultados, según Hernández, Fernández y Baptista (2014). La investigación corresponde al tipo básica, que orientan su búsqueda a la aprehensión de conocimientos a través de hechos y fenómenos medibles y a la vez observables en un ambiente delimitado, es por ello que la presente investigación pretende abordar el Clima Organizacional con el propósito de describir y comparar hechos relevantes.

La investigación se alinea en el diseño no experimental, ya que, no pretende manipulación alguna de las variables, en ese sentido; se adoptará un diseño no experimental, descriptivo comparativo con el propósito de observar, describir y comparar los hechos Hernández, Fernández y Baptista (2014) a nivel de las Instituciones Educativas 0009/3094-1 J William Fullbright y 2058 Virgen de la Medalla Milagrosa de La REI 05 UGEL 02 del Distrito de Independencia Año 2021.

M1 ----- O1

M2 ----- O2

M1 – M2 = Muestra de estudio

O1 ≠ O2 = Observación del clima organizacional

Figura 1. Diseño de Investigación, Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Donde M1 y M2, se consideran a cada muestra O1 y O2 la información (observaciones) recolecta en cada una de dichas muestras buscando establecer las diferencias o semejanzas en el clima organizacional entre O1 y O2.

3.2 Variable y operacionalización

Definición conceptual: V1 Clima Organizacional

Soria, Pedraza & Bernal (2019) el clima organizacional se puede entender como una serie de percepciones generales por parte de un trabajador en relación a la organización donde labora. El conjunto de percepciones globales, son un reflejo a la interrelación que se produce entre las características de la persona con las de su organización.

Definición operacional:

Para la operacionalización de la Variable clima organizacional se considerarán 06 dimensiones y los indicadores planteados por Soria, Pedraza & Bernal (2019) el cual considera las siguientes dimensiones: estructura, afecto y apoyo, recompensa, responsabilidad estándares y riesgo. Estos a su vez se dividen en 16 indicadores y 48 ítems o reactivos cuya escala de respuesta fue ordinal politómica con cinco opciones de respuestas Siempre (S), Casi siempre (CS), A veces (AV), Casi nunca (CN), Nunca 1. (N).

3.3 Población muestra y muestreo

Se entiende por población, como el conjunto de elementos que ostentan características comunes y particulares entre sí, siendo personas, objetos u otros elementos, según Arias (2012), en tal sentido, la investigación estuvo constituida por 92 docente de las Instituciones Educativas involucradas en el estudio. Asimismo, se planteó el criterio de inclusión: (el estudio tomará en cuenta la participación del personal docente y directivo en condición de nombrados y contratados y que se encuentren en pleno ejercicio de la actividad pedagógica) y el criterio de exclusión: (serán excluidos del estudio, todos aquellos docentes que, durante el proceso de investigación, se ausenten a sus labores o presenten situaciones de índole personal, o ausencia por temas de salud).

En el caso de la muestra, es considerada como un subconjunto o sub elemento de la población y cuya característica se manifiesta en su representatividad, siendo importante en la medida que proporciona información valiosa a la investigación Carrasco (2013), por tanto, en el presente estudio, estuvo conformada por personal docente que labora en las Instituciones Educativas 0009/3094-1 J William Fulbright y 2058 Virgen de La Medalla Milagrosa.

Tabla 1

Muestra de Docentes de las Instituciones Educativas

Instituciones Educativas	Número de Docentes
I.E 0009/3094-1 J William Fulbright	42
I.E 2058 Virgen de la Medalla Milagrosa	41
Total	83

Cuadro derivado del P.A.P. 2021 de las I.E

Con relación al muestreo, se define como aquel procedimiento que ha de emplear el investigador con el fin de seleccionar de manera oportuna las unidades de análisis Hernández, et al. (2014), las mismas que en el caso puntual la constituyó cada participante, siendo esta de tipo no probabilístico en la medida que dichas unidades serán tomadas de manera directa o arbitraria por el investigador.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica de recolección de datos, representa para el investigador la forma en el que lleva a cabo la recolección de información, Arias (2012), en tal sentido, dicho proceso se asumió empleando la encuesta virtual a través de un formulario Google, la encuesta permitió registrar hechos o actitudes acerca del Clima Organizacional.

Ficha técnica del Instrumento

El instrumento un medio concreto con el que se recogió información valiosa para la presente investigación la cual se traduce en una escala tipo likert con sus respectivas categorías, fue contextualizado a la realidad educativa, siendo aplicada a 83 docentes de las instituciones en mención, la administración fue individual y tuvo una duración aproximada de 25 minutos. Estuvo estructurado con 6 dimensiones que son: Estructura, Afecto y apoyo, Recompensa, Responsabilidad, Estándares y Riesgo. Presentó 16 indicadores y 39 ítems, la escala de respuesta es una politómica de cinco niveles calificados de la siguiente manera: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5).

Todo instrumento debe cumplir con dos requisitos esenciales siendo estas, la validez y fiabilidad, describiendo que un instrumento es válido en la medida que mide con precisión la variable, Hernández, et al (2014), con el fin de determinar la validez del instrumento se realizó el procedimiento de juicio de expertos. Los expertos fueron el Doctor Dennis Fernando Jaramillo Ostos, la magister Karen Ulloa Trujillo y la magister Flor De la Cruz Aranda; los criterios utilizados por los expertos fueron pertinencia, relevancia y claridad por cada uno de los reactivos evaluados, los mismos que guardan concordancia con la matriz de operacionalización.

En cuanto a la confiabilidad de un instrumento, dicho requisito está asociado al modo en el instrumento aplicado en reiterados contextos y momentos, los resultados son equivalentes y fiables, Según Bernal (2010), en tal sentido para determinar la confiabilidad del instrumento que mide la variable, se seleccionó una muestra piloto de 17 docentes que no formaron parte de la presente investigación. Los datos obtenidos fueron procesados con el programa estadístico SPSS v25 aplicándose el estadístico Alfa de Cronbach, propio para escala de respuestas polinómicas ordinal, con más de dos opciones. Los resultados de la confiabilidad expresaron el valor de ,960 lo que indicó una alta confiabilidad.

3.5 Procedimientos

La investigación se inicia luego de comprobar a través de la literatura, informes, artículos de investigación y la realidad observada, se establecen los problemas que genera el clima organizacional en las instituciones referidas. Se elaboraron problemas, el sistema de hipótesis y los objetivos a alcanzar, relacionados con la problemática detectada sobre el clima organizacional, se revisó la bibliografía tema, incluyendo los antecedentes nacionales e internacionales, se diseñó el método de investigación, se operacionalizó la variable, culminando con la adaptación del instrumento para el levantamiento de la información, para la aplicación se empleó los medios digitales con el fin de virtualizarla. Se procesaron los datos con el paquete estadístico SPSS versión 25, se procedió al diseño de tablas y resultados, se discutieron los mismos con los antecedentes y se procedió a elaborar las conclusiones y recomendaciones.

3.6 Método de análisis de datos

Por las características de la presente investigación, se tomará en cuenta el análisis estadístico descriptivo e inferencial, con el fin de presentar la información previamente tabulada a través de tablas y figuras y el empleo del coeficiente de comparación U de Mann-Whitney para muestras independientes.

3.7 Aspectos éticos

En la presente investigación se ha respetado a cabalidad el código de ética de la Universidad César Vallejo sustentado en sus lineamientos y protocolos para la elaboración de tesis e informes académicos en lo que corresponde a derechos de autor para las citas y referencias bibliográficas, asimismo cuenta con la aprobación de los Directivos de las Instituciones educativas y de los docentes que fueron parte del presente estudio recordando que los principios éticos son lo que rigen todo el proceso de investigación, en el presente estudio se considerará la autonomía en la medida que no se coaccionará la participación del docentes y directivos, por el contrario, se sensibilizará para que puedan de manera dinámica constituir la muestra, del mismo modo se ha de resguardar información personal bajo el concepto de confidencialidad, por tanto, el instrumento tendrá carácter de anonimato, del mismo se tomará en consideración el aspecto ético de justicia brindando las posibilidades a todos de participar en la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultado descriptivo

Tabla 2

Niveles y frecuencia de la variable clima organizacional.

Clima Organizacional	f	I.E. "J. William Fulbright"	f	I.E. "Virgen de la Medalla Milagrosa"
Mal Clima	0	0.0	0	0.0
Regular Clima	2	4.8	9	22.0
Buen Clima	40	95.2	32	78.0
Total	42	100.0	41	100.0

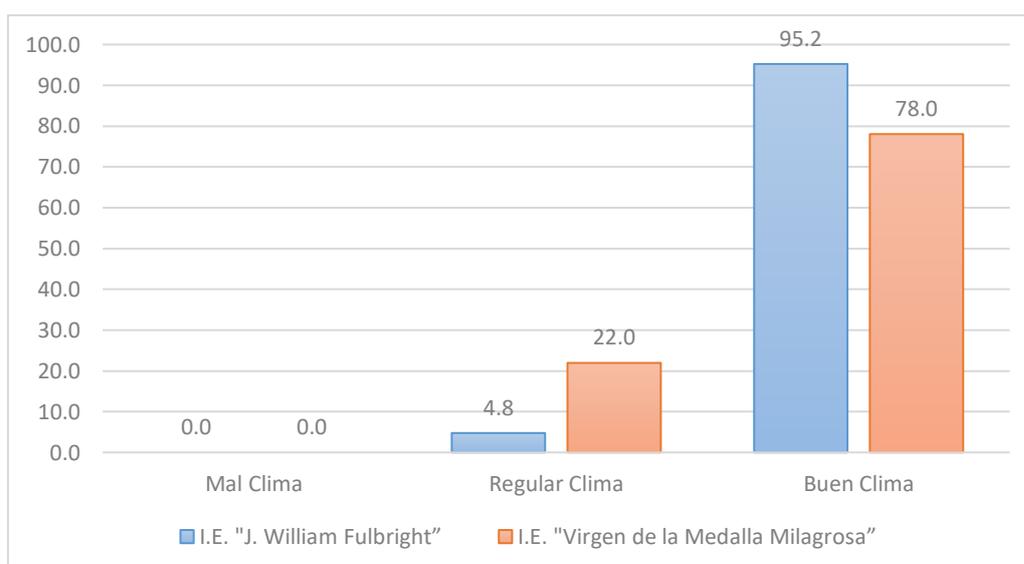


Figura 2. Clima organizacional del docente.

El 95,2% de los encuestados manifiestan que el clima organizacional del docente es bueno, el 4,8% de los encuestados señalan que el clima organizacional del docente es regular y el 0,0% de los encuestados señalan que el clima organizacional del docente es malo en la institución educativa "J. William Fulbright". Asimismo, el 78,0% de los encuestados señalan que es buen clima, el 22,0% de los encuestados señalan que el clima organizacional del docente es regular y 0,0% de los encuestados muestran que el clima organizacional del docente es malo en la institución educativa "Virgen de la Medalla Milagrosa", de la REI 05 - UGEL 02 del Distrito de Independencia 2021.

Tabla 3
Niveles y frecuencia de la dimensión estructura.

Estructura	f	I.E. "J. William Fulbright"	f	I.E. "Virgen de la Medalla Milagrosa"
Malo	0	0.0	0	0.0
Regular	2	4.8	2	4.9
Bueno	40	95.2	39	95.1
Total	42	100.0	41	100.0

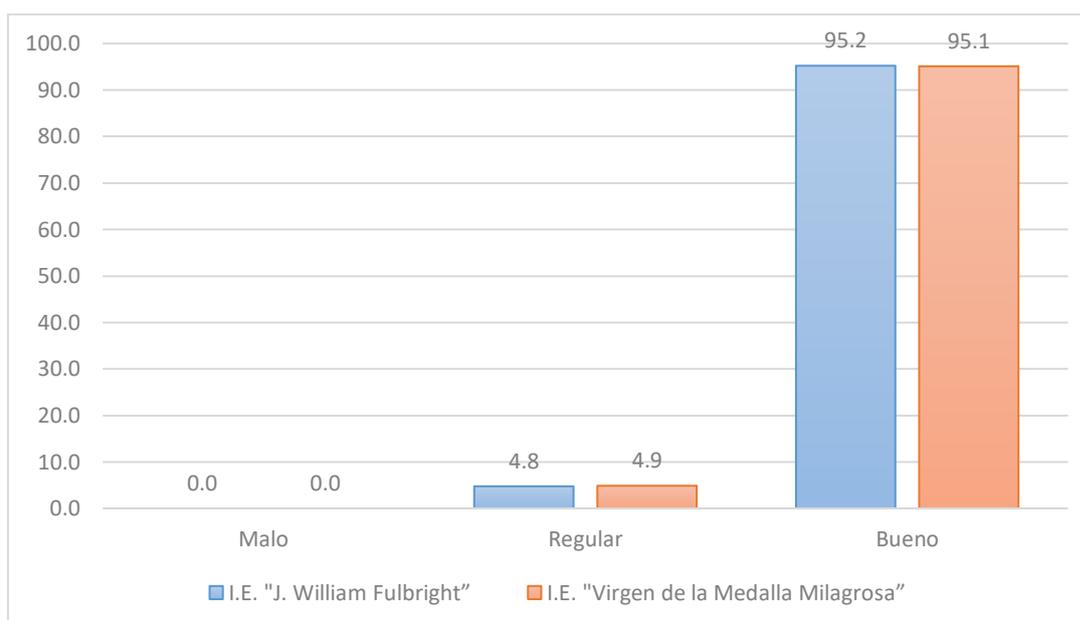


Figura 3. Estructura del docente.

El 95,2% de los encuestados manifiestan que la estructura organizacional del docente es buena, el 4,8% de los encuestados señalan que la estructura organizacional del docente es regular y el 0,0% de los encuestados señalan que la estructura organizacional del docente es mala en la institución educativa "J. William Fulbright". Asimismo, el 95,1% de los encuestados señalan que es buena la estructura organizacional, el 4,9% de los encuestados señalan que la estructura organizacional del docente es regular y 0,0% de los encuestados muestran que la estructura organizacional del docente es mala en la institución educativa "Virgen de la Medalla Milagrosa", de la REI 05 - UGEL 02 del Distrito de Independencia 2021.

Tabla 4
Niveles y frecuencia de la dimensión afecto y apoyo

Afecto y Apoyo	f	I.E. "J. William Fulbright"	f	I.E. "Virgen de la Medalla Milagrosa"
Malo	0	0.0	0	0.0
Regular	3	7.1	7	17.1
Bueno	39	92.9	34	82.9
Total	42	100.0	41	100.0

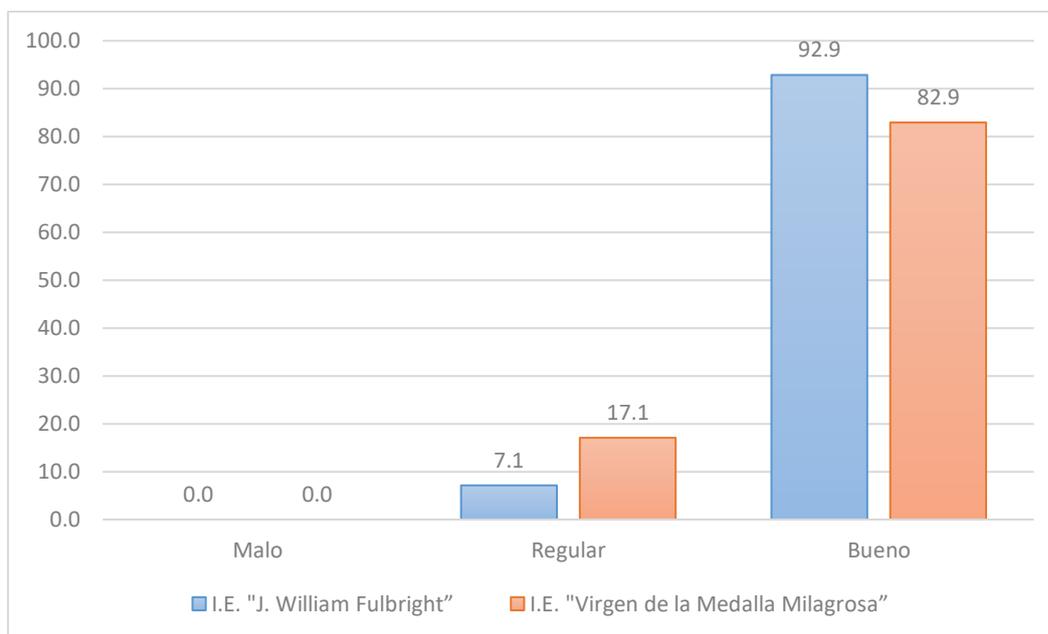


Figura 4. Afecto y apoyo del docente.

El 92,9% de los encuestados manifiestan que el efecto y apoyo organizacional del docente es bueno, el 7,1% de los encuestados señalan que el efecto y apoyo organizacional del docente es regular y el 0,0% de los encuestados señalan que el efecto y apoyo organizacional del docente es malo en la institución educativa "J. William Fulbright". Asimismo, el 82,9% de los encuestados señalan que es bueno el efecto y apoyo organizacional, el 17,1% de los encuestados señalan que el efecto y apoyo organizacional del docente es regular y 0,0% de los encuestados muestran que el efecto y apoyo organizacional del docente es malo en la institución educativa "Virgen de la Medalla Milagrosa", de la REI 05 - UGEL 02 del Distrito de Independencia 2021.

Tabla 5
Niveles y frecuencia de la dimensión recompensa en la organización.

Recompensa	f	I.E. "J. William Fulbright"	f	I.E. "Virgen de la Medalla Milagrosa"
Malo	0	0.0	0	0.0
Regular	13	31.0	22	53.7
Bueno	29	69.0	19	46.3
Total	42	100.0	41	100.0

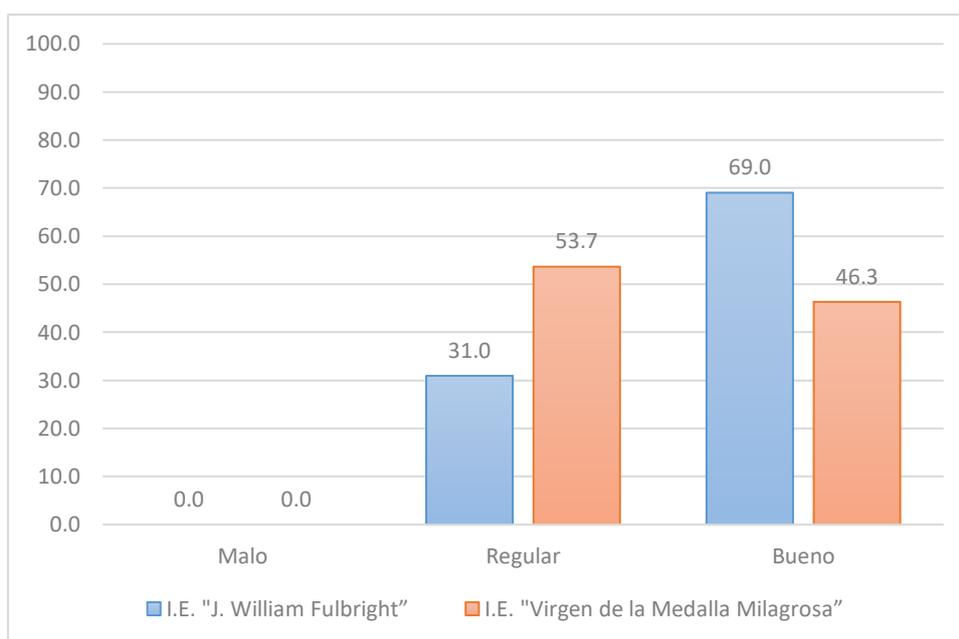


Figura 5. Recompensa del docente.

El 69,0% de los encuestados manifiestan que la recompensa de la organización del docente es buena, el 31,0% de los encuestados señalan que la recompensa de la organización del docente es regular y el 0,0% de los encuestados señalan que la recompensa de la organización del docente es mala en la institución educativa "J. William Fulbright". Asimismo, el 53,7% de los encuestados señalan que es regular la recompensa de la organización, el 46,3% de los encuestados señalan que la recompensa de la organización del docente es buena y 0,0% de los encuestados muestran que la recompensa de la organización del docente es mala en la institución educativa "Virgen de la Medalla Milagrosa", de la REI 05 - UGEL 02 del Distrito de Independencia 2021.

Tabla 6
Niveles y frecuencia de la dimensión responsabilidad.

Responsabilidad	f	I.E. "J. William Fulbright"	f	I.E. "Virgen de la Medalla Milagrosa"
Malo	0	0.0	0	0.0
Regular	2	4.8	1	2.4
Bueno	40	95.2	40	97.6
Total	42	100.0	41	100.0

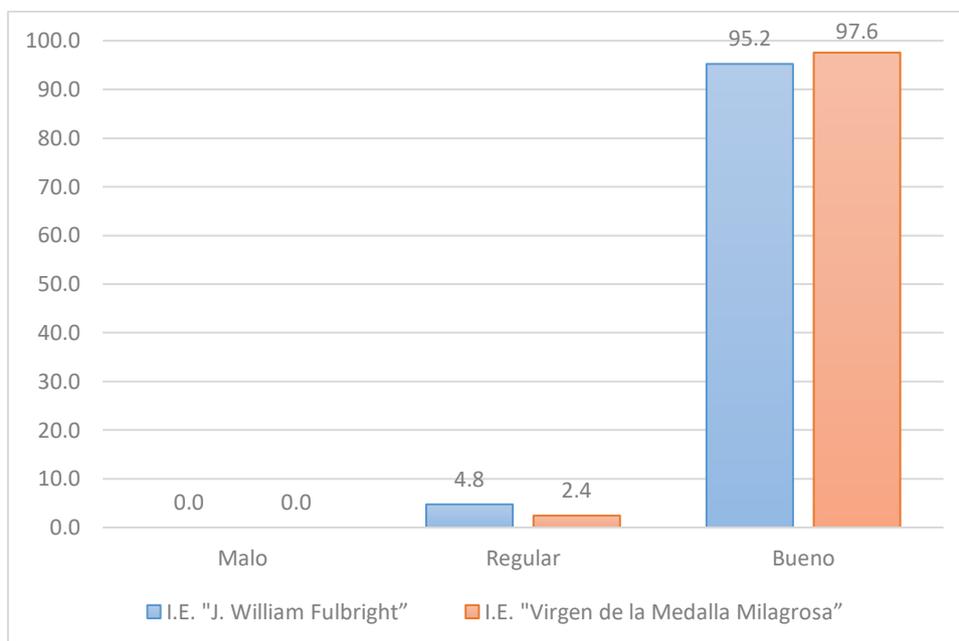


Figura 6. Responsabilidad del docente.

El 95,2% de los encuestados manifiestan que la responsabilidad en la organización del docente es buena, el 4,8% de los encuestados señalan que la responsabilidad en la organización del docente es regular y el 0,0% de los encuestados señalan que la responsabilidad en la organización del docente es mala en la institución educativa "J. William Fulbright". Asimismo, el 97,6% de los encuestados señalan que es buena la responsabilidad en la organización, el 9,4% de los encuestados señalan que la responsabilidad en la organización del docente es regular y 0,0% de los encuestados muestran que la responsabilidad en la organización del docente es mala en la institución educativa "Virgen de la Medalla Milagrosa", de la REI 05 - UGEL 02 del Distrito de Independencia 2021.

Tabla 7
Niveles y frecuencia de la dimensión estándares.

Estándares	f	I.E. "J. William Fulbright"	f	I.E. "Virgen de la Medalla Milagrosa"
Malo	0	0.0	0	0.0
Regular	13	31.0	27	65.9
Bueno	29	69.0	14	34.1
Total	42	100.0	41	100.0

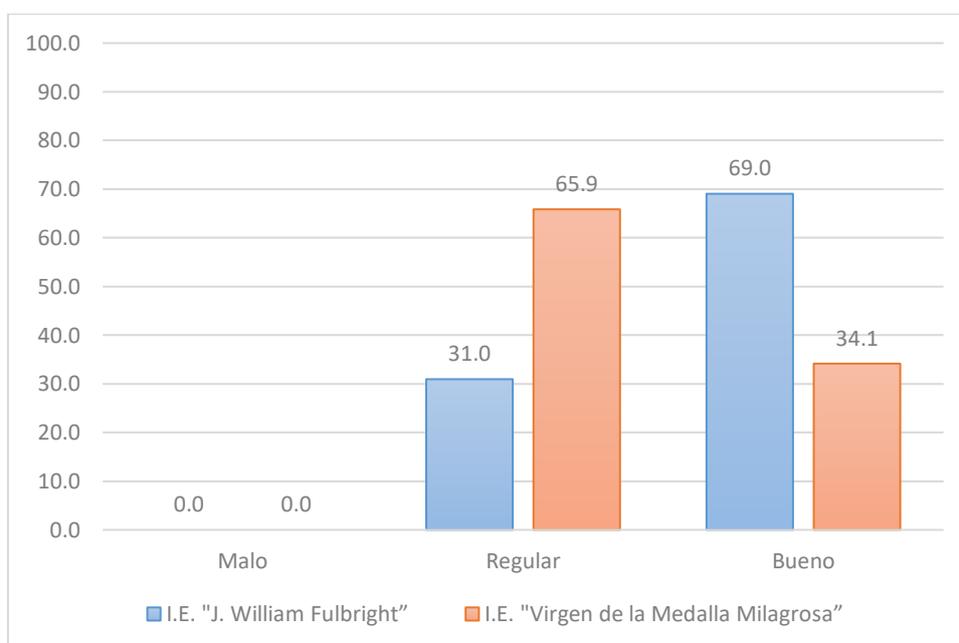


Figura 7. Estándares del docente.

El 69,0% de los encuestados manifiestan que el estándar en la organización del docente es bueno, el 31,0% de los encuestados señalan que el estándar en la organización del docente es regular y el 0,0% de los encuestados señalan que el estándar en la organización del docente es malo en la institución educativa "J. William Fulbright". Asimismo, el 65,9% de los encuestados señalan que es regular los estándares en la organización, el 34,1% de los encuestados señalan que el estándar en la organización del docente es bueno y 0,0% de los encuestados muestran que el estándar en la organización del docente es malo en la institución educativa "Virgen de la Medalla Milagrosa", de la REI 05 - UGEL 02 del Distrito de Independencia 2021.

Tabla 8
Niveles y frecuencia de la dimensión riesgo.

Riesgo	f	I.E. "J. William Fulbright"	f	I.E. "Virgen de la Medalla Milagrosa"
Malo	0	0.0	0	0.0
Regular	18	42.9	15	36.6
Bueno	24	57.1	26	63.4
Total	42	100.0	41	100.0

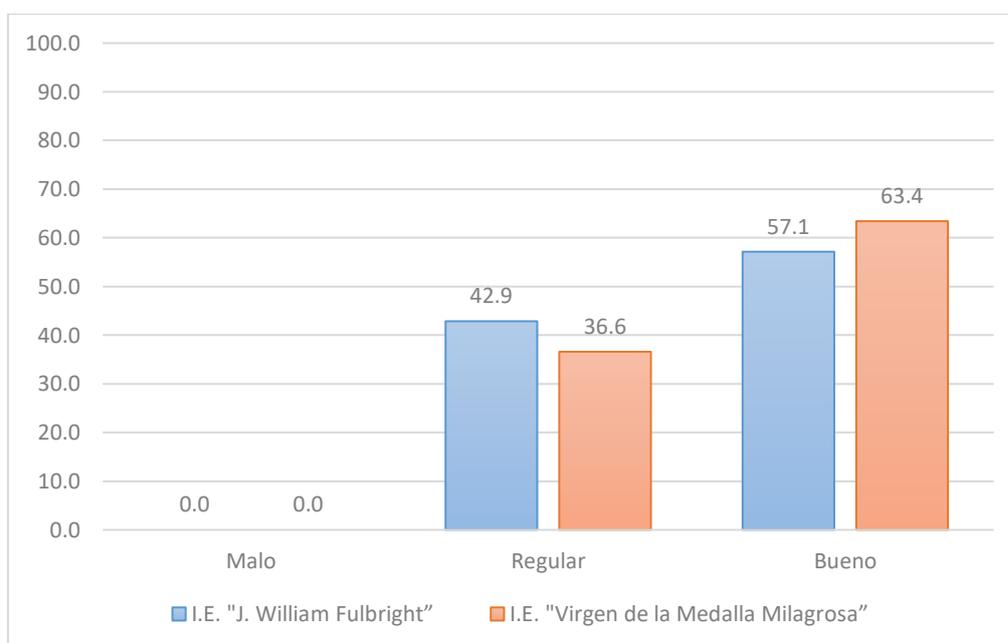


Figura 8. Riesgo del docente.

El 57,1% de los encuestados manifiestan que el riesgo en la organización del docente es bueno, el 42,9% de los encuestados señalan que el riesgo en la organización del docente es regular y el 0,0% de los encuestados señalan que el riesgo en la organización del docente es malo en la institución educativa "J. William Fulbright". Asimismo, el 63,4% de los encuestados señalan que es buena el riesgo en la organización, el 36,6% de los encuestados señalan que el riesgo en la organización del docente es regular y 0,0% de los encuestados muestran que el riesgo en la organización del docente es malo en la institución educativa "Virgen de la Medalla Milagrosa", de la REI 05 - UGEL 02 del Distrito de Independencia 2021.

4.2. Resultados inferenciales

Hipótesis general: Diferencia del clima organizacional

Ho: No existe diferencia en el nivel de clima organizacional del docente de las Instituciones Educativas J. William Fulbright y Virgen de la Medalla Milagrosa de la REI 05 UGEL 02 del distrito de Independencia, año 2021.

Ha: Existe diferencia en el nivel de clima organizacional del docente de las Instituciones Educativas J. William Fulbright y Virgen de la Medalla Milagrosa de la REI 05 UGEL 02 del distrito de Independencia, año 2021.

Tabla 09

Comparación del clima organizacional del docente de las Instituciones Educativas J. William Fulbright y Virgen de la Medalla Milagrosa de la REI 05 UGEL 02 del distrito de Independencia año 2021.

Rangos				
	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Clima organizacional	I.E. William Fulbright	42	48,31	2029,00
	I.E. Virgen de la Medalla Milagrosa	41	35,54	1457,00
	Total	83		

Estadísticos de prueba^a

	Clima organizacional
U de Mann-Whitney	596,000
W de Wilcoxon	1457,000
Z	-2,415
Sig. asintótica(bilateral)	,016

a. Variable de agrupación: Grupo

Al comparar los promedios del clima organizacional, en las mediciones efectuadas a los docentes de la Institución Educativa J. William Fulbright (48,31) y de los docentes de la Institución Educativa Virgen de la Medalla Milagrosa (35,54) de la REI 05 UGEL 02 del distrito de Independencia, se percibe la menor cantidad de media en el grupo del docente de la Virgen de la Medalla Milagrosa; por lo que al realizar la prueba "U" de Mann Whitney, se percibe que estas

diferencias son significativas para poder comparar ($p=0,016 < 0,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe diferencia significativa en el nivel de clima organizacional del docente de las Instituciones Educativas J. William Fulbright y Virgen de la Medalla Milagrosa de la REI 05 UGEL 02 del distrito de Independencia, año 2021.

Hipótesis específicas

Tabla 10

Comparación de las dimensiones del clima organizacional

Rangos				
	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Estructura	I.E. William Fulbright	42	49,50	2079,00
	I.E. Virgen de la Medalla Milagrosa	41	34,32	1407,00
	Total	83		
Afecto y apoyo	I.E. William Fulbright	42	47,96	2014,50
	I.E. Virgen de la Medalla Milagrosa	41	35,89	1471,50
	Total	83		
Recompensa	I.E. William Fulbright	42	47,15	1980,50
	I.E. Virgen de la Medalla Milagrosa	41	36,72	1505,50
	Total	83		
Responsabilidad	I.E. William Fulbright	42	43,70	1835,50
	I.E. Virgen de la Medalla Milagrosa	41	40,26	1650,50
	Total	83		
Estándares	I.E. William Fulbright	42	49,52	2080,00
	I.E. Virgen de la Medalla Milagrosa	41	34,29	1406,00
	Total	83		
Riesgo	I.E. William Fulbright	42	43,33	1820,00
	I.E. Virgen de la Medalla Milagrosa	41	40,63	1666,00
	Total	83		

Estadísticos de prueba^a

	Estructura	Afecto y apoyo	Recompensa	Responsabilidad	Estándares	Riesgo
U de Mann-Whitney	546,000	610,500	644,500	789,500	545,000	805,000
W de Wilcoxon	1407,000	1471,500	1505,500	1650,500	1406,000	1666,000
Z	-2,882	-2,291	-1,985	-,662	-2,934	-,523
Sig. asintótica(bilateral)	,004	,022	,047	,508	,003	,601

a. Variable de agrupación: Grupo

Al comparar los promedios de las dimensiones se percibe que hay diferencia de rango, una mayor media en el grupo de la Institución Educativa J. William Fulbright, sin embargo, al realizar la prueba "U" de Mann Whitney, se observa que estas diferencias no todas son significativas, como es el caso de las dimensiones: estructura, afecto y apoyo, recompensa y estándares, quienes se muestran significativa ($p < 0,05$); de la misma manera, no se rechaza la hipótesis

nula, es decir, no existe diferencias significativas ($p > 0,05$) en el nivel de las dimensiones responsabilidad y riesgo del docente de las Instituciones Educativas J. William Fulbright y Virgen de la Medalla Milagrosa de la REI 05 UGEL 02 del distrito de Independencia, año 2021.

V. DISCUSIÓN

La situación de emergencia educativa producto de la pandemia, ha llevado a revalorar la importancia de mantener un clima organizacional en las escuelas públicas peruanas, considerando la necesidad de adecuarse de manera rápida con las exigencias de un sistema educativa basado en la virtualidad y todos los recursos y oportunidades que ofrece. El Marco del Buen Desempeño Directivo considera que es necesario fortalecer el buen clima de trabajo al interior de las escuelas, encargando esa misión a sus directivos, quienes serán deberán asegurarse que los objetivos y metas institucionales se cumplan. Bajo este escenario se vio la necesidad de establecer como objetivo determinar las diferencias en los niveles de clima organizacional docente en dos instituciones educativas del distrito de Independencia.

Como hipótesis general de investigación se planteó la existencia de diferencias significativas en los niveles de clima organizacional docente en las Instituciones Educativas J. William Fulbright y Virgen de la Medalla Milagrosa de la REI 05 UGEL 02 del distrito de Independencia, 2021. Al comparar los promedios del clima organizacional, en las mediciones efectuadas a los docentes de la institución educativa J. William Fulbright (48,31) y Virgen de la Medalla Milagrosa (35,54), se percibe la menor cantidad de media en el grupo docente de la I.E. Virgen de la Medalla Milagrosa; al realizar la prueba “U” de Mann Whitney, se demuestra que estas diferencias son significativas para poder comparar ($p=0,016 < 0,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna, demostrándose la existencia de diferencias significativas en los niveles de clima organizacional en docentes de las instituciones educativas materia de este estudio.

Respecto a los resultados obtenidos por los antecedentes, se halló coincidencias con Quispe (2020) al evaluar el clima organizacional en tiempos de pandemia en colegios del Callao, concluyeron que no se presentaron estas diferencias entre instituciones públicas y privadas evaluadas, destacando el manejo de las relaciones interpersonales, en nuestro caso los resultados son equiparables a nivel de descriptivos ya que la mayor parte de las dimensiones se ubica en los niveles alto, como el caso de la dimensión Afecto y Apoyo. Estos resultados difieren de los hallados por Quiroz (2019) quien al evaluar el clima

organizacional en colegios de la UGEL 02, demostró que existen diferencias entre las instituciones analizadas, concluyendo que las relaciones interpersonales en estas escuelas, se han visto afectadas, debido al trato que reciben los docentes, así como, la falta de reglas y normas del trato social, esto se evidencia en los magros resultados en el compromiso de los maestros, lo que genera situaciones de conflicto permanente, que afectan el buen clima de trabajo.

El clima interior de las organizaciones, se sustenta en el conjunto de rasgos característicos y propios de una institución, esta condición, les da una particularidad propia que marca la diferencia con relación a los demás, un clima laboral adecuado influye positivamente en el desempeño y productividad de los miembros (Chiavenato, 2010). El clima laboral se basa en formas de percepción global que tienen los colaboradores, quienes manejan concepciones definidas respecto a la forma de trabajo en su organización, los elementos que forman parte de esta percepción son el ambiente físico, facilidades para desarrollar su labor, así como, las regulaciones y normativas que se dan al interior de la misma (Razeto, 2017). Evaluar el comportamiento de las relaciones interpersonales que originan el clima organizacional al interior de los colegios forma parte de las políticas que está aplicando el Ministerio de Educación del Perú, con el propósito de mejorar la gestión educativa, el sustento es un adecuado clima institucional en la escuela. El desarrollo de esta estrategia, permite que las instituciones educativas se manejen de manera moderna y eficiente.

Respecto a la primera hipótesis específica, referida a la existencia de diferencias significativas en el nivel de la dimensión estructura en las Instituciones Educativas J. William Fulbright y Virgen de la Medalla Milagrosa de la REI 05 UGEL 02 del distrito de Independencia año 2021. Al comparar los promedios de la dimensión estructura, en las mediciones efectuadas a los docentes de la institución educativa J. William Fulbright (49,50) y Virgen de la Medalla Milagrosa (34,32), se percibe la menor cantidad de media en el grupo docente de la I.E. Virgen de la Medalla Milagrosa; al realizar la prueba "U" de Mann Whitney, se demuestra que estas diferencias son significativas para poder comparar ($p=0,004 < 0,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna, demostrándose la existencia de diferencias significativas en

los niveles de la dimensión estructura en docentes de las instituciones educativas materia de investigación.

Los resultados hallados guardan similitud en algunos aspectos con los recolectados en el informe de Espinoza (2018) quien, al evaluar el clima organizacional predictor del desempeño de los profesores, concluye que el clima se muestra negativo, infiriendo que ello se debe a que no se establecen relaciones fraternales entre los agentes involucrados, así mismo se detecta la falta de preparación de los directivos en cuanto al manejo y resolución de conflictos. Desde una perspectiva teórica podemos decir que el clima organizacional y su funcionamiento, se debe analizar a través de los factores psicológicos individuales, grupales y organizacionales, desde el punto de vista psicológico personal, se entiende como la interacción social y los procesos que se dan, en la persona relacionado con su organización, estos sentimientos, pueden ser negativos o positivos y reflejan ciertos grados de afinidad o de rechazo (Caballero & Guhao, 2020).

Respecto a la segunda hipótesis específica, donde se buscó probar que existen diferencias significativas en el nivel de la dimensión afecto y apoyo en las Instituciones Educativas J. William Fulbright y Virgen de la Medalla Milagrosa de la REI 05 UGEL 02 del distrito de Independencia año 2021. Al comparar los promedios de la dimensión afecto y apoyo, en las mediciones efectuadas a los docentes de la institución educativa J. William Fulbright (47,96) y Virgen de la Medalla Milagrosa (35,89), se percibe la menor cantidad de media en el grupo docente de la I.E. Virgen de la Medalla Milagrosa; al realizar la prueba "U" de Mann Whitney, se demuestra que estas diferencias son significativas para poder comparar ($p=0,022 < 0,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna, demostrándose la existencia de diferencias significativas en los niveles de la dimensión afecto y apoyo en docentes de las instituciones educativas materia de este estudio.

Se hallaron algunas coincidencias en el informe presentado en Colombia por Rodríguez (2017) quien analizó el clima organizacional en escuelas cristianas, demostrando la existencia de satisfacción en el ambiente laboral, desde la perspectiva de los evaluados, no encontrándose distinción de géneros,

reconociéndose el buen ambiente laboral existente. Similar resultado halló Fustamante (2019) quien, analizó el clima organizacional en colegios estatales del distrito de Ventanilla, comprobando que las relaciones interpersonales que se dan en dichos contextos tienen un nivel alto, ello es la base del buen desempeño de los maestros y la buena organización.

Los colaboradores comprometidos con la institución, se desempeñan mejor, no sólo cumplen su jornada laboral, sino, que buscan alcanzar los objetivos y metas institucionales a través de actitudes proactivas, donde prima el trabajo colaborativo, los trabajadores emprenden acciones de mejora, toman la iniciativa para resolver problemas, buscan proponer alternativas de solución ante cada dificultad, las naturales diferencias interpersonales que se producen al interior de las organizaciones no llegan a situaciones de conflicto, debido a que existe el respeto, la cortesía, la camaradería y el trabajo honesto y desinteresado (Mitrofan & Bulborea, 2012) (Díaz, 2020).

En cuanto a la tercera hipótesis específica se buscó probar que existencia de diferencias significativas en los niveles de la dimensión recompensa en las Instituciones Educativas J. William Fulbright y Virgen de la Medalla Milagrosa de la REI 05 UGEL 02. Al comparar los promedios de la dimensión recompensa, en las mediciones efectuadas a los docentes de la institución educativa J. William Fulbright (47,15) y Virgen de la Medalla Milagrosa (36,72), se percibe la menor cantidad de media en el grupo docente de la I.E. Virgen de la Medalla Milagrosa; al realizar la prueba "U" de Mann Whitney, se demuestra que estas diferencias son significativas para poder comparar ($p=0,047 < 0,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna, demostrándose la existencia de diferencias significativas en los niveles de dimensión recompensa en docentes de las instituciones educativas referidas.

Respecto a los hallazgos encontrados guardan relación con el informe de Al-Kurdia, El-Haddadehb & Eldabi (2020) quienes analizaron el rol del clima organizacional, relacionado con el liderazgo organizacional en institutos superiores. Los hallazgos indican, que es necesario considerar los elementos organizacionales y sus interacciones para comprender y fomentar el comportamiento de intercambio de conocimientos de los académicos en los docentes. También hallamos coincidencia con el trabajo de Rambay, et al. (2017)

quienes, al analizar el clima de trabajo en dos escuelas privadas, demuestra que un clima laboral dinámico innovador y retador, se puede mantener gracias a la permanente motivación por parte de directivos y entre compañeros, afianzando la importancia de las relaciones interpersonales. Está demostrado que cuando el clima organizacional no es el apropiado, baja la productividad, emergiendo problemas de eficiencia, situaciones de conflicto, actitudes de resistencia al cambio, insatisfacción laboral y poco compromiso. En sentido contrario un clima de trabajo positivo mejora el desempeño de los trabajadores, eleva los niveles de productividad, lealtad e identificación y permite el logro de los objetivos (Schein,1985).

Con relación a la cuarta hipótesis específica donde se buscó establecer la existencia de diferencias significativas en los niveles de la dimensión responsabilidad en las Instituciones Educativas J. William Fulbright y Virgen de la Medalla Milagrosa de la REI 05 UGEL 02. Al comparar los promedios de la dimensión responsabilidad, en las mediciones efectuadas a los docentes de la institución educativa J. William Fulbright (43,70) y Virgen de la Medalla Milagrosa (40,26), se percibe la menor cantidad de media en el grupo docente de la I.E. Virgen de la Medalla Milagrosa; al realizar la prueba "U" de Mann Whitney, se demuestra que estas diferencias no son significativas para poder comparar ($p=0,508 > 0,05$); por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, demostrándose que no existe diferencias significativas en los niveles de clima organizacional en docentes de las instituciones educativas materia de este estudio.

Estos resultados guardan coherencia con los obtenidos por en Indonesia por Istichomah, Suroso & Dimiyati (2018) quienes al evaluar el clima organizacional, el estrés y la motivación en una escuela superior, concluyeron que el clima de la organización debería ser desarrollado, para que el líder sea capaz de proporcionar un clima propicio en la organización, basado en la eficacia de las políticas de comunicación, así mismo se reconoce que el nivel de participación del profesor está en niveles altos. También encontramos similitud con el informe de Pereyra y Solís (2019) quienes, al analizar los elementos del clima organizacional, hallaron que la variable género, no es un elemento

trascendente en el contexto donde se evalúa, ya que, en ambos géneros se tiene una buena percepción sobre el clima organizacional.

Con relación a la quinta hipótesis específica donde se buscó establecer la existencia de diferencias significativas en los niveles de la dimensión estándares en las Instituciones Educativas J. William Fulbright y Virgen de la Medalla Milagrosa de la REI 05 UGEL 02. Al comparar los promedios de la dimensión estándares, en las mediciones efectuadas a los docentes de la institución educativa J. William Fulbright (49,52) y Virgen de la Medalla Milagrosa (34,29), se percibe la menor cantidad de media en el grupo docente de la I.E. Virgen de la Medalla Milagrosa; al realizar la prueba “U” de Mann Whitney, se demuestra que estas diferencias son significativas para poder comparar ($p=0,003 < 0,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna, demostrándose la existencia de diferencias significativas en los niveles de la dimensión estándares en docentes de las instituciones educativas materia de investigación.

Hallamos similitud desde los resultados descriptivos del informe de Ouellette, et al. (2018) ya que, sus hallazgos analizan el clima organizacional y la conexión de los maestros como potenciales palancas para el cambio, apoyando el trabajo previo sobre el estrés y la satisfacción de los docentes en las escuelas. A su vez González (2017) al evaluar el clima organizacional en escuelas de Huánuco, concluye que el clima organizacional, se convierte en favorable, cuando está basado principalmente en la comunicación horizontal, la misma que permite, una mayor flexibilidad para manejar las situaciones estresantes de trabajo cotidiano.

Con relación a la sexta hipótesis específica donde se buscó establecer la existencia de diferencias significativas en los niveles de la dimensión riesgo en las Instituciones Educativas J. William Fulbright y Virgen de la Medalla Milagrosa de la REI 05 UGEL 02. Al comparar los promedios de la dimensión riesgo, en las mediciones efectuadas a los docentes de la institución educativa J. William Fulbright (43,33) y Virgen de la Medalla Milagrosa (40,63), se percibe la menor cantidad de media en el grupo docente de la I.E. Virgen de la Medalla Milagrosa; al realizar la prueba “U” de Mann Whitney, se demuestra que estas diferencias no son significativas para poder comparar ($p=0,601 > 0,05$); por lo tanto, no se

rechaza la hipótesis nula, y se rechaza la hipótesis alterna, demostrándose que no existe diferencias significativas en los niveles de la dimensión riesgo en docentes de las instituciones educativas materia de investigación.

Se encuentran similitudes en la conclusión de Hernández (2018) quienes, al analizar el clima organizacional en una escuela, determina que toda mejora a nivel de organización, debe de tomar en cuenta la identificación e integración del equipo humano que conforma las instituciones, concluyendo, que existe una buena percepción, debido al predominio de participación libre y democrática de los involucrados. También guardan coherencia con el informe de Díaz (2020) al analizar el liderazgo de los directivos y el clima organizacional en escuelas públicas, concluye que las relaciones interpersonales que se generan dentro de un contexto educativo, favorecen un mejor entendimiento y comunicación entre los agentes educativos, promoviendo un buen clima organizacional. Queda demostrado que la identificación y lealtad son los principios y valores que se debe afianzar en las escuelas, haciéndolas más activas a través de un adecuado clima organizacional, el mismo que ayude a disminuir las resistencias laborales y mueva acciones de cooperación, integración y trabajo colaborativo al interior de la organización.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Al comparar el clima organizacional del docente, la cual presenta un nivel de significancia de $p=0.016 < 0.05$. Por lo tanto, existe diferencia significativa en el nivel de clima organizacional del docente de las Instituciones Educativas J. William Fulbright y Virgen de la Medalla Milagrosa de la REI 05 UGEL 02 del distrito de Independencia, año 2021.

Segunda: Al comparar el nivel de la dimensión estructura del docente. Siendo el nivel de significancia bilateral de la prueba de "U" de Mann Whitney, el $p=0.004 < 0.05$. Existe diferencia significativa en el nivel de la dimensión estructura de docentes de las Instituciones Educativas J. William Fulbright y Virgen de la Medalla Milagrosa de la REI 05 UGEL 02 del distrito de Independencia, año 2021.

Tercera: Al comparar el nivel de la dimensión afecto y apoyo del docente. Siendo el nivel de significancia bilateral de la prueba de "U" de Mann Whitney, el $p=0.022 < 0.05$. Existe diferencia significativa en el nivel de la dimensión afecto y apoyo de docentes de las Instituciones Educativas J. William Fulbright y Virgen de la Medalla Milagrosa de la REI 05 UGEL 02 del distrito de Independencia, año 2021.

Cuarta: Al comparar el nivel de la dimensión recompensa del docente. Siendo el nivel de significancia bilateral de la prueba de "U" de Mann Whitney, el $p=0.047 < 0.05$. Existe diferencia significativa en el nivel de la dimensión recompensa de docentes de las Instituciones Educativas J. William Fulbright y Virgen de la Medalla Milagrosa de la REI 05 UGEL 02 del distrito de Independencia, año 2021.

Quinta: Al comparar el nivel de la dimensión responsabilidad del docente. Siendo el nivel de significancia bilateral de la prueba de "U" de Mann Whitney, el $p=0.508 > 0.05$. No existe diferencia significativa en el nivel de la dimensión responsabilidad de docentes de las Instituciones

Educativas J. William Fulbright y Virgen de la Medalla Milagrosa de la REI 05 UGEL 02 del distrito de Independencia, año 2021.

Sexta: Al comparar el nivel de la dimensión estándares del docente. Siendo el nivel de significancia bilateral de la prueba de “U” de Mann Whitney, el $p=0.003 < 0.05$. Existe diferencia significativa en el nivel de la dimensión estándares de docentes de las Instituciones Educativas J. William Fulbright y Virgen de la Medalla Milagrosa de la REI 05 UGEL 02 del distrito de Independencia, año 2021.

Sétima: Al comparar el nivel de la dimensión riesgo del docente. Siendo el nivel de significancia bilateral de la prueba de “U” de Mann Whitney, el $p=0.601 > 0.05$. No existe diferencia significativa en el nivel de la dimensión riesgo de docentes de las Instituciones Educativas J. William Fulbright y Virgen de la Medalla Milagrosa de la REI 05 UGEL 02 del distrito de Independencia, año 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Recomendar a los directivos de las instituciones educativas participantes del presente estudio, considerar los resultados descriptivos de esta investigación a fin de socializar con la comunidad educativa y proponer acciones de mejora en cuanto al clima laboral imperante.

Segunda: Se sugiere desarrollar un programa objetivo, imparcial e independiente de reconocimiento y estímulos basado en el buen desempeño y la productividad de los maestros. El mismo que este refrendado en el Reglamento Interno y que valore el aporte, compromiso, identificación y lealtad de los maestros.

Tercera: Los directivos de las instituciones materia de estudio, deben fomentar el desarrollo de talleres y charlas tendientes a estrechar los lazos de confraternidad y camaradería entre los integrantes de la organización educativa.

Cuarta: A los maestros de las instituciones educativas se les sugiere seguir consolidando el buen clima institucional, con sus actitudes diarias y renovando el compromiso con la institución y sus pares.

REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional: un enfoque aplicado*. (6ta ed.). México. <https://gestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/psicologc3ada-industrialorganizacional-un-enfoque-aplicado-6-edicic3b3n-michaelg-aamodt.pdf>
- Abu Sultan, Y; Al Shobaki, M; Abu-Naser, S & El Talla, S. (2018). The Style of Leadership and Its Role in Determining the Pattern of Administrative Communication in Universities- Islamic University of Gaza as a Model. *International Journal of Academic Management Science Research (IJAMSR)*.<http://dstore.alazhar.edu.ps/xmlui/bitstream/handle/123456789/357/IJAMSR180602.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alcóver de la Hera, C. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid: Mc Graw Hill
- Al-Kurdia, O; El-Haddadehb, R. & Eldabi, T. (2020). The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education. *International Journal of Information Management*. <https://doi.org/10.1016>
- Basilus, W. & Agnes, P. (2018). Designing strategy for improving teacher's organizational commitment in the remote elementary schools of Merauke district, Papua, Indonesia. *International Journal of Research Studies in Education*. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/52111349>
- Caballero, C. & Guhao, E. (2020). Structural Equation Model on Organizational Commitment of Private Schools' Library Personnel in Region XI. *Review of Integrative Business and Economics Research*, Vol. 9, Supplementary Issue 3. <http://buscompress.com/uploads/3/4/9/8/34980536/riber>
- CEPAL (2020). *La educación en tiempos de pandemia*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf
- Céspedes, F. (2017). *Comunicación organizacional y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas del*

distrito de San Martín de Porres. Perú, Universidad César Vallejo.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3217>

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2010). *Innovaciones de la administración: tendencias y estrategias, los nuevos paradigmas* (5ta edición). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.

Daft, R. L. (2011). *Teoría y diseño organizacional* (Décima ed.). Ed. Cruz Manca.

Demir, S. (2018). Structural capital's contribution to teacher's job satisfaction: The mediating role of organizational commitment. *International Journal of Educational Methodology*, <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1196512.pdf>

Díaz, M. (2020). *El liderazgo directivo y el clima organizacional en dos instituciones educativas de la Red 29 - Ugel 01, año 2019*. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41493>

Dulay, S. & Karadag, E. (2017). *The Effect of School Climate on Student Achievement*. Springer International Publishing AG 2017 E. Karadağ (ed.), *The Factors Effecting Student Achievement*. Recovered from https://www.researchgate.net/profile/EnginKaradag/publication/317177284_The_Effect_of_School_Climate_on_Student_Achievement/links/5cd3de35299bf14d9581988f/The-Effect-of-School-Climate-on-Student-Achievement.pdf

Espinoza (2018). El Clima Organizacional predictor del desempeño docente en centros educativos iniciales. *TZHOECOEN*. <https://doi.org/10.26495/rtzh1810.125145>

Fustamante, B. (2019). *Clima Organizacional en dos instituciones educativas públicas de Ventanilla - Callao, Desde La Perspectiva Docente*. (Tesis de Maestría), Lima. <https://bit.ly/3mANIC7>

- González, J., Ramírez, R., Terán, N. & Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Guzmán, C. (2018). *Relaciones interpersonales y clima organizacional de los docentes en la Institución Educativa Bartolomé Herrera del Distrito San Miguel - Lima – 2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo.
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Revista Procedia - Social and Behavioral Sciences* 229 <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042816310746>
- Hernández - Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández, G. (2018). *Clima Organizacional en la Institución Educativa Oficial La Balsa*, (Tesis de Maestría), Colombia, Universidad de la Sabana, <https://bit.ly/3elPZdQ>
- Istichomah, I; Suroso, I. & Dimiyati, M. (2018). The effect of organizational climate, fatigue, stress and motivation on the performance of lecturers in Stie Widya Gama Lumajang. *Higher Education of Economic Mandala*. <https://doi.org/10.31967/mba.v1i1.242>
- Jain, M., & Uma, S. (2007). *Importance of Organisational Climate in Contemporary Management*. Ushus Journal of Business Management. <http://journals.christuniversity.in/index.php/ushus/article/view/1379/1190>
- Madhukar, V., & Sulabh Sharma, S. (2017). Organisational Climate: A Conceptual Perspective. *International Journal of Management, IT & Engineering*. https://www.researchgate.net/publication/325057614_Organisational_Climate_A_Conceptual_Perspective.

- Manes, J. (2014.) *Gestión estratégica para instituciones educativas: guía para planificar estrategias de gerenciamiento institucional*. 4ta edición, Editorial Gránica.
- Md Nordin, S., Sivapalan, S., Bhattacharyya, E., & Wan Ahmad, W. (2014). Organizational Communication Climate and Conflict Management: Communications Management in an Oil and Gas Company . *Elsevier*. <https://bit.ly/2LPxwe8>
- MINEDU (2015). *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Lima, Perú. Tomado de: http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Miranda, S. (2016). *La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas*. Universidad Pedagógica Nacional, México. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S200774672016000200562
- Mitrofan N. & Bulborea A. (2012). The role of organizational communication in structuring interpersonal relationships. *Elsevier*. <https://n9.cl/tq8w3>
- Montoya, P. Beïio, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., & Padilla, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & trabajo*, 19(58),13. <https://dx.doi.org/10.4067/S071824492017000100007>
- Nikpour, A. (2017). The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership* 6(2017) https://ijol.cikd.ca/article_60432_9a9a6611a397719a068702bb17be5460
- OCDE (2014). *Mejorar el liderazgo escolar*. <http://www.oecd.org/education/school/44906121.pdf>

- Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2019). Liderazgo directivo, dimensiones para el análisis de la normativa sobre directores y directoras escolares de Iberoamérica. *Inee, Madrid España*.
- Omunakwe P., Nwinyokpugi P., & Adiele K. (2018). Workplace interpersonal relationship and organizational productivity in deposit money banks in port harcourt. *Journal of Economics, Management & Social Science*. <https://bit.ly/3i7hf01>
- Ouellette, R; Frazier, S; Shernoff, E; Cappella, E; Mehta, T; Maríñez, A; Cua, G. & Atkins, M. (2018). Teacher Job Stress and Satisfaction in Urban Schools: Disentangling Individual, Classroom, and Organizational Level Influences. *Behav Ther.* 2018 July; 49(4): 494–508. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6020166/pdf/nihms928478.pdf>
- Palomino, H. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco - 2017. *Gaceta Científica*, 6(1), 07-16. <https://doi.org/10.46794/gacien.6.1.718>
- Pedraza, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76) <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Pereira, A. & Solís, D. (2019). Factores del clima organizacional: (Caso: Instituciones educacionales de San Carlos). *Revista Cientific*, 4 (Ed. Esp.), 95-115. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.6.95-115>
- Quiroz, M. (2019). *Clima Organizacional en dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018*, (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26994/Quiroz_PCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe, C. (2020). *Clima organizacional durante el aislamiento social de la pandemia COVID- 19 en dos instituciones educativas de Ventanilla*,

Callao.https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59064/Quispe_CDE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Rambay, M., San Miguel, E., & Duque, E. (2017). Análisis Comparativo del Clima Organizacional en dos instituciones particulares de Educación Superior en Ecuador. *PODIUM*,79-100. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/78>
- Ramlee, R., & Ros, S. (2015). Determining Dimensions of Job Satisfaction using FactorAnalysis (p.3).*Elselvier*.https://www.researchgate.net/publication/301508314_Determining_Dimensions_of_Job_Satisfaction_Using_Factor_Analysis.
- Razeto, A. (2017). Más confianza para una mejor escuela: el valor de las relaciones interpersonales entre profesores y director. *Cuadernos de Investigación Educativa*. <http://dx.doi.org/10.18861/cied.2017.8.1.2639>
- Rezzan, U. & Cemalettin, I. (2019). The Relationship between High School Teachers' Perceptions of Organizational Culture and Motivation. *Journal of Education and Training Studies* Vol. 7, No. 7. [https:// files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1216780.pdf](https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1216780.pdf)
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. Décimo segunda edición. Pearson México.
- Rodríguez (2017). *El Clima Organizacional en personal de un grupo de colegios adventistas*.(Tesis de Maestría), Universidad de Montemorelos, Colombia.
- Romero, Y. (2018). *Relaciones interpersonales y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Santa Fortunata, Moquegua, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional – Universidad César Vallejo.
- Schein, E. (1985). *Organisational culture*. Working Paper. Massachussets: Sloan School of Management MIT.

- Shintri, S., & Bharamanaikar, S. (2017). A theoretical study on evolution of organisational climate, theories and dimensions (pp. 2-3). *International journal of science technology and management*. <https://bit.ly/2N0WHuL>
- Soria, A., Pedraza, N., & Bernal, I. (2019). El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. *Acta universitaria*, 29, e2205. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2205>
- Syakur, A; Susilo, A; Wike, W. & Ahmadi, R. (2020). Sustainability of Communication, Organizational Culture, Cooperation, Trust and Leadership Style for Lecturer Commitments in Higher Education. *Budapest International Research and Critics Institute- Journal (BIRCI-Journal)*. Volume 3, No 2, May 2020, Page: 1325-1335. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.980>
- Taye, M; Sang, G. & Abdulghani, M. (2019). Organizational culture and its influence on the performance of higher education institutions: The case of a state university in Beijing. *International Journal of Research Studies in Education 2019* Volume 8 Number 2, 77-90. <https://www.researchgate.net/profile/AbdulghaniMuthanna/publication/330956730>
- UNESCO (2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374075?locale=es>
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Wills, N., Cevallos, M., Sadi, G. y Ancín, A. (2017). La relación entre la satisfacción con la comunicación interna y el compromiso organizacional. *Austral Comunicación* Vol. 6 Núm. 1 Pág. 133-160. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6067433#>
- Weinstein, J.; Cuellar, C.; Hernández, M. y Flessa, J. (2016). Experiencias innovadoras y renovación de la formación directiva latinoamericana. *Revista Iberoamericana de Educación*, vol. 69, pp. 23-46 - OEI/CAEU. <https://rieoei.org/RIE/article/view/94> DOI: <https://doi.org/10.35362/ria9>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia de la variable Clima organizacional

Título: Clima organizacional docente en dos instituciones educativas de La REI 05 - UGEL 02 del Distrito de Independencia, 2021

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General: ¿Cuáles son las diferencias del clima organizacional docente en las Instituciones Educativas J. William Fulbright y Virgen de la Medalla Milagrosa de la REI 05 UGEL 02 del distrito de Independencia año 2021?	Objetivo general: Determinar las diferencias del clima organizacional docente en las Instituciones Educativas J. William Fulbright y Virgen de la Medalla Milagrosa de la REI 05 UGEL 02 del distrito de Independencia año 2021.	Hipótesis general: Existen diferencias significativas en el clima organizacional docente en las Instituciones Educativas J. William Fulbright y Virgen de la Medalla Milagrosa de la REI 05 UGEL 02 del distrito de Independencia año 2021.	Variable 1: Clima Organizacional Soria, Pedraza y Bernal (2019)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Estructura	-Organización -Percepción -Procedimientos	1, 2, 3, 4, 5,6, 7,8,9,	Ordinal	Buen Clima
			Afecto y apoyo	Comportamientos -Sentimientos -Emociones	10,11,12, 13,14,15, 16,17,18,		Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2)
			Recompensa	-Metas -Premios -Estímulos	19, 20, 21,22,23, 24,25,	Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo (3)	Regular Clima
			Responsabilidad	-Decisiones -Compromiso -Pertenencia	26,27, 28,29, 30,31,	De acuerdo (4)	[91-140]
			Estándares	-Normas -Estructura	32, 33, 34,35,	Totalmente de acuerdo (5)	Mal Clima
					36,37		[40- 90]

¿Cuáles son las diferencias en el nivel de la dimensión responsabilidad en las Instituciones Educativas J. William Fulbright y Virgen de la Medalla Milagrosa de la REI 05 UGEL 02 del distrito de Independencia año 2021?	Determinar las diferencias en el nivel de la dimensión responsabilidad en las Instituciones Educativas J. William Fulbright y Virgen de la Medalla Milagrosa de la REI 05 UGEL 02 del distrito de Independencia año 2021.	en las Instituciones Educativas J. William Fulbright y Virgen de la Medalla Milagrosa de la REI 05 UGEL 02 del distrito de Independencia año 2021. Existen diferencias significativas en el nivel de la dimensión estándares en las Instituciones Educativas J. William Fulbright y Virgen de la Medalla Milagrosa de la REI 05 UGEL 02 del distrito de Independencia año 2021.	Riesgo	-Desafío -Toma de Decisiones	38,39,
¿Cuáles son las diferencias en el nivel de la dimensión estándares en las Instituciones Educativas J. William Fulbright y Virgen de la Medalla Milagrosa de la REI 05 UGEL 02 del distrito de Independencia año 2021?	Determinar las diferencias en el nivel de la dimensión estándares en las Instituciones Educativas J. William Fulbright y Virgen de la Medalla Milagrosa de la REI 05 UGEL 02 del distrito de Independencia año 2021.	Existen diferencias significativas en el nivel de la dimensión riesgo en las Instituciones Educativas J. William Fulbright y Virgen de la Medalla Milagrosa de la REI 05 UGEL 02 del distrito de Independencia año 2021.			
¿Cuáles son las diferencias en el nivel de la dimensión riesgo en las Instituciones Educativas J. William Fulbright y Virgen de la Medalla Milagrosa de la REI 05 UGEL 02 del distrito de Independencia año 2021?	Determinar las diferencias en el nivel de la dimensión riesgo en las Instituciones Educativas J. William Fulbright y Virgen de la Medalla Milagrosa de la REI 05 UGEL 02 del distrito de Independencia año 2021.				

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
Nivel: Descriptivo Comparativo Diseño: No experimental Método: Hipotético -deductivo	Población: 92 Docentes de dos Instituciones Educativas de La REI 05 UGEL 02 del Distrito de Independencia Año 2021 Muestra 92 Docentes de dos Instituciones Educativas de La REI 05 UGEL 02 del Distrito de Independencia, 2021 Población Censal	Variable 1: Clima organizacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Escala tipo likert sobre clima organizacional Autor: elaboración propia Año: 2021 Ámbito de Aplicación: Forma de Administración: Individual	Los datos de la muestra, se procesarán en el programa estadístico SPSS versión 24.0, donde se elaboraron tablas de y figuras para el análisis descriptivo y comparativo, de las variables y dimensiones. Para la comparación se empleó el coeficiente U de Mann Whitney para comparar muestras independientes.

ANEXO 2: Matriz de Operacionalización de la variable Clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Nivel y rango de la variable
1. Estructura	1.1. Organización	01-02-03	Nivel de medición: Ordinal Categorías de respuesta: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Buen Clima [141 - 200] Regular Clima [91-140] Mal Clima [40- 90]
	1.2. Percepción	04-05- 06		
	1.3. Procedimientos	07-08-09		
2. Afecto y apoyo	1.4. Comportamientos	10-11-12		
	1.5. Sentimientos	13-14-15		
	1.6. Emociones	16-17-18		
3. Recompensa	1.7. Metas	19-20		
	1.8. Premios	21-22-23		
	1.9. Estímulos	24-25		
4. Responsabilidad	1.10. Decisiones	26-27		
	1.11. Compromiso	28-29		
	1.12. Pertenencia	30-31		
5. Estándares	1.13. Normas	32-33		
	1.14. Estructura	34-35		
6. Riesgo	1.15. Desafío	36-37		
	1.16. Toma de decisiones	38-39		

Fuente: elaboración propia

ANEXO 3: Instrumento de recolección de datos



Cuestionario sobre el Clima Organizacional

Estimado docente, la presente forma parte de una investigación con la finalidad de obtener información sobre el Clima Organizacional de vuestra institución, no existen preguntas correctas e incorrectas y es de carácter anónimo. Por favor completar todas las preguntas. Se agradece su gentil colaboración.

Instrucciones: Marca con una "X" solo una alternativa la que crea conveniente.

5. Totalmente de acuerdo (TA) 4. De acuerdo (A) 3. Ni de acuerdo ni desacuerdo (I)

2. En desacuerdo (D) 1. Totalmente en desacuerdo (TD)

Con relación a su Clima organizacional en su Institución Educativa podemos decir que:

Nº	Pregunta	Escala de valoración				
		TD	D	I	A	TA
1	Tengo conocimiento general de la misión, visión, valores de la institución educativa.					
2	Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo de manera eficiente.					
3	En mi área de trabajo están definidos los procedimientos y estos garantizan la efectividad de las acciones que realizo.					
4	Entiendo claramente mi rol como profesional en la institución educativa a la que pertenezco.					
5	Estoy ubicado en el cargo que desempeño, acorde con mi experiencia y formación profesional.					
6	Tengo libertad de acción en mi puesto de trabajo.					
7	Los procedimientos de trabajo diario, permiten cumplir con mis labores como docente.					
8	Los directivos tiene los conocimientos y destrezas para dirigir la institución educativa.					
9	Las capacitaciones llevadas a cabo me permiten desempeñarme mejor en la educación virtual.					
10	En mi institución educativa existe un alto nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo, que facilita el logro de los resultados.					
11	Estoy comprometido (a) con el trabajo en equipo docente para cumplir con los objetivos satisfactoriamente.					
12	Puedo manejar mi carga de trabajo en la educación virtual, sin que ello me afecte.					
13	Me siento identificado con la institución educativa a la que pertenezco.					
14	Considero que en esta institución existe un ambiente de respeto, camaradería y cordialidad entre todos.					
15	Mi labor como docente en esta institución, contribuye a mi autorrealización.					
16	Estoy satisfecho con mi desempeño como maestro en esta institución educativa.					
17	Me siento motivado para aportar con sugerencias y recomendaciones					

	que permitan mejorar los procesos de trabajo en esta institución educativa.					
18	Ante alguna dificultad me siento apoyado por mis colegas y superiores.					
19	Cumplo con los objetivos propuestos por la institución educativa.					
20	Trabajo con esmero para el cumplimiento de las metas propuestas.					
21	He recibido reconocimientos verbales, menciones honrosas, diplomas o resoluciones de felicitaciones por lo destacado de mi trabajo.					
22	La institución otorga los reconocimientos a las personas que lo merecen.					
23	He recibido incentivos económicos, por mi sobresaliente desempeño.					
24	Recibo capacitación adecuada y permanente para mejorar desempeño.					
25	Mi coordinador promueve actitudes positivas, reconociendo el esfuerzo de todos.					
26	Los directivos toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales.					
27	Las decisiones se toman en función al bienestar de la institución y sus miembros.					
28	Conozco, respeto y practico las normas internas de la institución.					
29	Trabajo arduamente para lograr el crecimiento de la institución.					
30	Me caracterizo por adaptarme fácilmente a los cambios.					
31	Establezco relaciones interpersonales con mis compañeros					
32	Conozco los instrumentos normativos y de gestión de la institución					
33	Las normativas, reglamentos y directivas son comunicadas oportunamente.					
34	Las reglas y directivas están claramente definidas en la institución educativa.					
35	El incumplimiento de normas es sancionado, siguiendo el reglamento interno.					
36	La institución brinda oportunidades para desarrollar mis capacidades profesionales.					
37	Puedo poner en práctica mis ideas innovadoras y retadoras					
38	Los directivos se caracterizan por resolver situaciones problemáticas con prontitud.					
39	En la institución educativa la toma de decisiones se hace de manera consensuada considerando todos los puntos de vista.					

Gracias por su colaboración

ANEXO 4: Análisis de confiabilidad de la variable clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	39

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	143,2941	463,221	,720	,959
VAR00002	143,1176	466,610	,569	,959
VAR00003	143,4706	460,765	,577	,959
VAR00004	142,9412	474,934	,251	,960
VAR00005	143,0000	462,000	,536	,959
VAR00006	143,4118	452,507	,717	,958
VAR00007	143,2353	457,441	,679	,958
VAR00008	143,8235	439,904	,839	,957
VAR00009	143,5294	467,765	,457	,959
VAR00010	143,8235	442,404	,711	,958
VAR00011	142,8824	471,110	,419	,960
VAR00012	144,0000	462,125	,385	,960
VAR00013	143,0000	469,375	,521	,959
VAR00014	144,1176	436,360	,899	,957
VAR00015	143,2941	457,221	,718	,958
VAR00016	143,0000	463,875	,632	,959
VAR00017	143,2353	457,191	,687	,958
VAR00018	143,7647	444,941	,822	,957
VAR00019	143,0000	476,625	,180	,960
VAR00020	142,7647	471,316	,416	,960
VAR00021	144,1176	445,860	,604	,959
VAR00022	144,4118	443,007	,635	,959
VAR00023	145,9412	474,184	,229	,960
VAR00024	143,6471	463,743	,332	,961
VAR00025	143,8824	444,985	,607	,959
VAR00026	143,8824	444,735	,774	,958
VAR00027	143,8235	442,279	,786	,958
VAR00028	143,1765	464,404	,581	,959
VAR00029	143,0588	468,559	,588	,959
VAR00030	142,9412	471,059	,347	,960
VAR00031	143,1176	464,235	,668	,959
VAR00032	143,3529	466,993	,505	,959
VAR00033	143,9412	442,309	,788	,958
VAR00034	143,8235	447,654	,807	,958
VAR00035	144,1765	449,404	,816	,958
VAR00036	143,9412	447,559	,673	,958
VAR00037	143,4706	449,765	,712	,958
VAR00038	144,1176	445,110	,793	,958
VAR00039	143,8824	445,110	,724	,958

ANEXO 5: Certificado de validación de expertos



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	ESTRUCTURA							
1	Tengo conocimiento general de la misión, visión, valores de la institución educativa.	X		X		X		
2	Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo de manera eficiente.	X		X		X		
3	En mi área de trabajo están definidos los procedimientos y estos garantizan la efectividad de las acciones que realizo.	X		X		X		
4	Entiendo claramente mi rol como profesional en la institución educativa a la que pertenezco.	X		X		X		
5	Estoy ubicado en el cargo que desempeño, acorde con mi experiencia y formación profesional.	X		X		X		
6	Tengo libertad de acción en mi puesto de trabajo.	X		X		X		
7	Los procedimientos de trabajo diario, permiten cumplir con mis labores como docente.	X		X		X		
8	Los directivos tiene los conocimientos y destrezas para dirigir la institución educativa.	X		X		X		
9	Las capacitaciones llevadas a cabo me permiten desempeñarme mejor en la educación virtual.	X		X		X		
	AFECTO Y APOYO	Si	No	Si	No	Si	No	
10	En mi institución educativa existe un alto nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo, que facilita el logro de los resultados.	X		X		X		
11	Estoy comprometido (a) con el trabajo en equipo docente para cumplir con los objetivos satisfactoriamente.	X		X		X		
12	Puedo manejar mi carga de trabajo en la educación virtual, sin que ello me afecte.	X		X		X		
13	Me siento identificado con la institución educativa a la que pertenezco.	X		X		X		
14	Considero que en esta institución existe un ambiente de respeto, camaradería y cordialidad entre todos.	X		X		X		

15	Mi labor como docente en esta institución, contribuye a mi autorrealización.	X		X		X		
16	Estoy satisfecho con mi desempeño como maestro en esta institución educativa.	X		X		X		
17	Me siento motivado para aportar con sugerencias y recomendaciones que permitan mejorar los procesos de trabajo en esta institución educativa.	X		X		X		
18	Ante alguna dificultad me siento apoyado por mis colegas y superiores.	X		X		X		
	RECOMPENSA	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Cumplo con los objetivos propuestos por la institución educativa.	X		X		X		
20	Trabajo con esmero para el cumplimiento de las metas propuestas.	X		X		X		
21	He recibido reconocimientos verbales, menciones honorosas, diplomas o resoluciones de felicitaciones por lo destacado de mi trabajo.	X		X		X		
22	La institución otorga los reconocimientos a las personas que lo merecen.	X		X		X		
23	He recibido incentivos económicos, por mi sobresaliente desempeño.	X		X		X		
24	Recibo capacitación adecuada y permanente para mejorar desempeño.	X		X		X		
25	Mi coordinador promueve actitudes positivas, reconociendo el esfuerzo de todos.	X		X		X		
	RESPONSABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Los directivos toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales.	X		X		X		
27	Las decisiones se toman en función al bienestar de la institución y sus miembros.	X		X		X		
28	Conozco, respeto y practico las normas internas de la institución.	X		X		X		
29	Trabajo arduamente para lograr el crecimiento de la institución.	X		X		X		
30	Me caracterizo por adaptarme fácilmente a los cambios.	X		X		X		
31	Establezco relaciones interpersonales con mis compañeros	X		X		X		
	ESTÁNDARES	Si	No	Si	No	Si	No	
32	Conozco los instrumentos normativos y de gestión de la institución	X		X		X		
33	Las normativas, reglamentos y directivas son comunicadas oportunamente.	X		X		X		
34	Las reglas y directivas están claramente definidas en la institución educativa.	X		X		X		
35	El incumplimiento de normas es sancionado, siguiendo el reglamento interno.	X		X		X		
	RIESGO	Si	No	Si	No	Si	No	
36	La institución brinda oportunidades para desarrollar mis capacidades profesionales.	X		X		X		

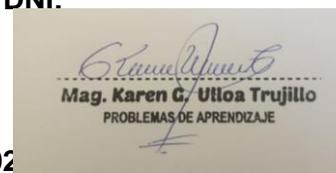
37	Puedo poner en práctica mis ideas innovadoras y retadoras	X		X		X		
38	Los directivos se caracterizan por resolver situaciones problemáticas con prontitud.	X		X		X		
39	En la institución educativa la toma de decisiones se hace de manera consensuada considerando todos los puntos de vista.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Karen Ulloa Trujillo DNI: 40420306

Especialidad del validador: Metodólogo

Lima, 15 de junio del 202



Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	ESTRUCTURA							
1	Tengo conocimiento general de la misión, visión, valores de la institución educativa.	X		X		X		
2	Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo de manera eficiente.	X		X		X		
3	En mi área de trabajo están definidos los procedimientos y estos garantizan la efectividad de las acciones que realizo.	X		X		X		
4	Entiendo claramente mi rol como profesional en la institución educativa a la que pertenezco.	X		X		X		
5	Estoy ubicado en el cargo que desempeño, acorde con mi experiencia y formación profesional.	X		X		X		
6	Tengo libertad de acción en mi puesto de trabajo.	X		X		X		
7	Los procedimientos de trabajo diario, permiten cumplir con mis labores como docente.	X		X		X		
8	Los directivos tiene los conocimientos y destrezas para dirigir la institución educativa.	X		X		X		
9	Las capacitaciones llevadas a cabo me permiten desempeñarme mejor en la educación virtual.	X		X		X		
	AFECTO Y APOYO	Si	No	Si	No	Si	No	
10	En mi institución educativa existe un alto nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo, que facilita el logro de los resultados.	X		X		X		
11	Estoy comprometido (a) con el trabajo en equipo docente para cumplir con los objetivos satisfactoriamente.	X		X		X		
12	Puedo manejar mi carga de trabajo en la educación virtual, sin que ello me afecte.	X		X		X		
13	Me siento identificado con la institución educativa a la que pertenezco.	X		X		X		
14	Considero que en esta institución existe un ambiente de respeto, camaradería y cordialidad entre todos.	X		X		X		
15	Mi labor como docente en esta institución, contribuye a mi	X		X		X		

	autorrealización.						
16	Estoy satisfecho con mi desempeño como maestro en esta institución educativa.	X		X		X	
17	Me siento motivado para aportar con sugerencias y recomendaciones que permitan mejorar los procesos de trabajo en esta institución educativa.	X		X		X	
18	Ante alguna dificultad me siento apoyado por mis colegas y superiores.	X		X		X	
	RECOMPENSA	Si	No	Si	No	Si	No
19	Cumplo con los objetivos propuestos por la institución educativa.	X		X		X	
20	Trabajo con esmero para el cumplimiento de las metas propuestas.	X		X		X	
21	He recibido reconocimientos verbales, menciones honorosas, diplomas o resoluciones de felicitaciones por lo destacado de mi trabajo.	X		X		X	
22	La institución otorga los reconocimientos a las personas que lo merecen.	X		X		X	
23	He recibido incentivos económicos, por mi sobresaliente desempeño.	X		X		X	
24	Recibo capacitación adecuada y permanente para mejorar desempeño.	X		X		X	
25	Mi coordinador promueve actitudes positivas, reconociendo el esfuerzo de todos.	X		X		X	
	RESPONSABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No
26	Los directivos toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales.	X		X		X	
27	Las decisiones se toman en función al bienestar de la institución y sus miembros.	X		X		X	
28	Conozco, respeto y practico las normas internas de la institución.	X		X		X	
29	Trabajo arduamente para lograr el crecimiento de la institución.	X		X		X	
30	Me caracterizo por adaptarme fácilmente a los cambios.	X		X		X	
31	Establezco relaciones interpersonales con mis compañeros	X		X		X	
	ESTÁNDARES	Si	No	Si	No	Si	No
32	Conozco los instrumentos normativos y de gestión de la institución	X		X		X	
33	Las normativas, reglamentos y directivas son comunicadas oportunamente.	X		X		X	
34	Las reglas y directivas están claramente definidas en la institución educativa.	X		X		X	
35	El incumplimiento de normas es sancionado, siguiendo el reglamento interno.	X		X		X	
	RIESGO	Si	No	Si	No	Si	No
36	La institución brinda oportunidades para desarrollar mis capacidades profesionales.	X		X		X	
37	Puedo poner en práctica mis ideas innovadoras y retadoras	X		X		X	

38	Los directivos se caracterizan por resolver situaciones problemáticas con prontitud.	X		X		X		
39	En la institución educativa la toma de decisiones se hace de manera consensuada considerando todos los puntos de vista.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable [] Apellidos y nombres del

juez validador. Dr/ Mg: Dennis Fernand o Jaramillo Ostos

DNI:

10754317



Mgtr. Dennis Jaramillo Ostos
Cátedra Universitaria

Lima, 15 de junio del 2021

Especialidad del validador: Metodólogo - Temático

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Firma del Experto Informante.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	ESTRUCTURA							
1	Tengo conocimiento general de la misión, visión, valores de la institución educativa.	X		X		X		
2	Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo de manera eficiente.	X		X		X		
3	En mi área de trabajo están definidos los procedimientos y estos garantizan la efectividad de las acciones que realizo.	X		X		X		
4	Entiendo claramente mi rol como profesional en la institución educativa a la que pertenezco.	X		X		X		
5	Estoy ubicado en el cargo que desempeño, acorde con mi experiencia y formación profesional.	X		X		X		
6	Tengo libertad de acción en mi puesto de trabajo.	X		X		X		
7	Los procedimientos de trabajo diario, permiten cumplir con mis labores como docente.	X		X		X		
8	Los directivos tiene los conocimientos y destrezas para dirigir la institución educativa.	X		X		X		
9	Las capacitaciones llevadas a cabo me permiten desempeñarme mejor en la educación virtual.	X		X		X		
	AFECTO Y APOYO	Si	No	Si	No	Si	No	
10	En mi institución educativa existe un alto nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo, que facilita el logro de los resultados.	X		X		X		
11	Estoy comprometido (a) con el trabajo en equipo docente para cumplir con los objetivos satisfactoriamente.	X		X		X		
12	Puedo manejar mi carga de trabajo en la educación virtual, sin que ello me afecte.	X		X		X		
13	Me siento identificado con la institución educativa a la que pertenezco.	X		X		X		
14	Considero que en esta institución existe un ambiente de respeto, camaradería y cordialidad entre todos.	X		X		X		
15	Mi labor como docente en esta institución, contribuye a mi autorrealización.	X		X		X		

16	Estoy satisfecho con mi desempeño como maestro en esta institución educativa.	X		X		X	
17	Me siento motivado para aportar con sugerencias y recomendaciones que permitan mejorar los procesos de trabajo en esta institución educativa.	X		X		X	
18	Ante alguna dificultad me siento apoyado por mis colegas y superiores.	X		X		X	
	RECOMPENSA	Si	No	Si	No	Si	No
19	Cumplo con los objetivos propuestos por la institución educativa.	X		X		X	
20	Trabajo con esmero para el cumplimiento de las metas propuestas.	X		X		X	
21	He recibido reconocimientos verbales, menciones honorosas, diplomas o resoluciones de felicitaciones por lo destacado de mi trabajo.	X		X		X	
22	La institución otorga los reconocimientos a las personas que lo merecen.	X		X		X	
23	He recibido incentivos económicos, por mi sobresaliente desempeño.	X		X		X	
24	Recibo capacitación adecuada y permanente para mejorar desempeño.	X		X		X	
25	Mi coordinador promueve actitudes positivas, reconociendo el esfuerzo de todos.	X		X		X	
	RESPONSABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No
26	Los directivos toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales.	X		X		X	
27	Las decisiones se toman en función al bienestar de la institución y sus miembros.	X		X		X	
28	Conozco, respeto y practico las normas internas de la institución.	X		X		X	
29	Trabajo arduamente para lograr el crecimiento de la institución.	X		X		X	
30	Me caracterizo por adaptarme fácilmente a los cambios.	X		X		X	
31	Establezco relaciones interpersonales con mis compañeros	X		X		X	
	ESTÁNDARES	Si	No	Si	No	Si	No
32	Conozco los instrumentos normativos y de gestión de la institución	X		X		X	
33	Las normativas, reglamentos y directivas son comunicadas oportunamente.	X		X		X	
34	Las reglas y directivas están claramente definidas en la institución educativa.	X		X		X	
35	El incumplimiento de normas es sancionado, siguiendo el reglamento interno.	X		X		X	
	RIESGO	Si	No	Si	No	Si	No
36	La institución brinda oportunidades para desarrollar mis capacidades profesionales.	X		X		X	
37	Puedo poner en práctica mis ideas innovadoras y retadoras	X		X		X	

ANEXO 6: Base de Datos

ID	TD1	D1	TD2	D2	TD3	D3	TD4	D4	TD5	D5	TD6	D6	T	CO	Grupo
1	42	3	36	3	22	2	24	3	15	2	15	2	154	3	1
2	45	3	45	3	30	3	28	3	18	3	20	3	186	3	1
3	43	3	39	3	26	3	27	3	14	2	15	2	164	3	1
4	40	3	39	3	24	2	26	3	16	3	16	3	161	3	1
5	34	3	32	2	18	2	24	3	12	2	14	2	134	2	1
6	44	3	42	3	32	3	30	3	19	3	20	3	187	3	1
7	43	3	42	3	29	3	26	3	16	3	15	2	171	3	1
8	42	3	38	3	23	2	28	3	14	2	16	3	161	3	1
9	39	3	36	3	22	2	20	2	16	3	13	2	146	3	1
10	40	3	44	3	26	3	29	3	16	3	19	3	174	3	1
11	45	3	45	3	35	3	30	3	20	3	20	3	195	3	1
12	36	3	36	3	26	3	24	3	16	3	16	3	154	3	1
13	38	3	39	3	26	3	24	3	16	3	16	3	159	3	1
14	38	3	36	3	28	3	22	3	16	3	15	2	155	3	1
15	45	3	45	3	32	3	30	3	19	3	20	3	191	3	1
16	44	3	44	3	30	3	28	3	18	3	18	3	182	3	1
17	37	3	33	2	27	3	23	3	16	3	15	2	151	3	1
18	33	2	37	3	24	2	23	3	15	2	15	2	147	3	1
19	45	3	44	3	30	3	29	3	17	3	19	3	184	3	1
20	41	3	43	3	24	2	27	3	16	3	17	3	168	3	1
21	42	3	42	3	28	3	24	3	15	2	15	2	166	3	1
22	41	3	36	3	28	3	21	2	13	2	12	2	151	3	1
23	41	3	42	3	27	3	29	3	17	3	16	3	172	3	1
24	42	3	45	3	32	3	29	3	18	3	20	3	186	3	1
25	40	3	38	3	27	3	25	3	16	3	16	3	162	3	1
26	41	3	41	3	26	3	27	3	15	2	15	2	165	3	1
27	45	3	45	3	30	3	29	3	19	3	20	3	188	3	1

28	41	3	43	3	26	3	29	3	18	3	17	3	174	3	1
29	43	3	44	3	28	3	26	3	18	3	17	3	176	3	1
30	41	3	42	3	30	3	29	3	16	3	18	3	176	3	1
31	38	3	36	3	26	3	24	3	16	3	15	2	155	3	1
32	41	3	35	3	24	2	22	3	16	3	14	2	152	3	1
33	40	3	41	3	26	3	24	3	16	3	16	3	163	3	1
34	36	3	37	3	24	2	24	3	16	3	15	2	152	3	1
35	36	3	37	3	26	3	24	3	16	3	16	3	155	3	1
36	39	3	38	3	26	3	24	3	14	2	15	2	156	3	1
37	41	3	39	3	25	2	25	3	14	2	15	2	159	3	1
38	37	3	37	3	25	2	24	3	16	3	16	3	155	3	1
39	41	3	39	3	28	3	26	3	16	3	16	3	166	3	1
40	33	2	33	2	22	2	23	3	13	2	12	2	136	2	1
41	38	3	34	3	24	2	23	3	14	2	15	2	148	3	1
42	34	3	36	3	27	3	24	3	15	2	16	3	152	3	1
1	38	3	38	3	22	2	26	3	13	2	14	2	151	3	2
2	44	3	45	3	35	3	30	3	17	3	20	3	191	3	2
3	35	3	37	3	28	3	26	3	11	2	14	2	151	3	2
4	41	3	40	3	28	3	28	3	15	2	17	3	169	3	2
5	38	3	37	3	17	2	22	3	11	2	10	2	135	2	2
6	40	3	38	3	27	3	27	3	17	3	17	3	166	3	2
7	36	3	36	3	28	3	24	3	16	3	16	3	156	3	2
8	40	3	40	3	27	3	28	3	15	2	16	3	166	3	2
9	35	3	33	2	23	2	23	3	13	2	14	2	141	2	2
10	31	2	32	2	24	2	22	3	15	2	14	2	138	2	2
11	35	3	38	3	24	2	24	3	13	2	15	2	149	3	2
12	37	3	40	3	30	3	27	3	14	2	16	3	164	3	2
13	34	3	35	3	25	2	23	3	16	3	16	3	149	3	2
14	43	3	35	3	21	2	25	3	17	3	15	2	156	3	2
15	35	3	29	2	21	2	24	3	12	2	13	2	134	2	2

16	43	3	40	3	26	3	24	3	15	2	15	2	163	3	2
17	44	3	45	3	30	3	29	3	15	2	17	3	180	3	2
18	40	3	39	3	28	3	24	3	16	3	16	3	163	3	2
19	35	3	33	2	18	2	24	3	13	2	12	2	135	2	2
20	37	3	37	3	21	2	25	3	16	3	14	2	150	3	2
21	38	3	35	3	24	2	20	2	14	2	12	2	143	2	2
22	41	3	39	3	27	3	28	3	15	2	16	3	166	3	2
23	39	3	40	3	26	3	25	3	15	2	16	3	161	3	2
24	36	3	39	3	28	3	22	3	15	2	19	3	159	3	2
25	37	3	36	3	22	2	24	3	16	3	16	3	151	3	2
26	30	2	31	2	21	2	24	3	13	2	15	2	134	2	2
27	36	3	35	3	24	2	24	3	16	3	16	3	151	3	2
28	40	3	38	3	28	3	25	3	17	3	16	3	164	3	2
29	40	3	39	3	24	2	23	3	16	3	16	3	158	3	2
30	37	3	39	3	27	3	25	3	15	2	16	3	159	3	2
31	34	3	36	3	24	2	26	3	14	2	13	2	147	3	2
32	41	3	40	3	27	3	28	3	19	3	20	3	175	3	2
33	43	3	43	3	30	3	29	3	18	3	20	3	183	3	2
34	35	3	33	2	23	2	24	3	11	2	15	2	141	2	2
35	36	3	34	3	23	2	24	3	13	2	16	3	146	3	2
36	40	3	37	3	27	3	28	3	15	2	18	3	165	3	2
37	34	3	31	2	20	2	24	3	13	2	16	3	138	2	2
38	38	3	34	3	23	2	25	3	14	2	16	3	150	3	2
39	43	3	39	3	27	3	29	3	14	2	19	3	171	3	2
40	36	3	36	3	24	2	24	3	14	2	16	3	150	3	2
41	40	3	44	3	25	2	27	3	18	3	18	3	172	3	2

ANEXO 7: Prueba de normalidad

Prueba de normalidad de clima organizacional y dimensiones respectivas
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,079	83	,200*
Estructura	,125	83	,003
Afecto y apoyo	,093	83	,075
Recompensa	,099	83	,041
Responsabilidad	,197	83	,000
Estándares	,157	83	,000
Riesgo	,221	83	,000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación

Para la prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones, se consideró pertinente utilizar la prueba de Kolmogorov – Smirnov, por ser la muestra grande. Esta prueba parte del supuesto de que las variables provienen de una distribución paramétrica, por lo que el valor $p > 0.05$, en caso contrario, se infiere que la distribución es no paramétrica. En ese sentido, el resultado K-S obtenido para clima organizacional es 0.079 el cual está asociado a un valor $p = .200 > 0.05$. Mientras, en las dimensiones se observa que el estadístico K-S para estructura es 0.125, para recompensa es 0.099, para responsabilidad es 0.197, para estándares es 0.157, para riesgo es 0.221, en los casos citados (estructura, recompensa, responsabilidad, estándares y riesgo) cada uno de estos resultados están asociados al valor $p = 0.003 < 0.05$, $p = 0.041 < 0.05$, $p = 0.000 < 0.05$, $p = 0.000 < 0.05$ y $p = 0.000 < 0.05$, respectivamente. De la misma manera, para clima organizacional se encontró que el resultado K-S es 0.079, el cual está asociado al valor $p = 0.200 > 0.05$; en tanto, la dimensión obtuvo como estadístico K-S, para afecto y apoyo (0.093). De manera que, esta dimensión el estadístico se halla asociado a un valor $p = .075 > 0.05$. Debido a que la mayoría de dimensiones del clima cuentan con un $p < 0.05$ es mejor hacer el análisis asumiendo que estas variables provienen de una distribución no normal. Por tanto, la variable está habilitada para utilizar el estadístico inferencial no paramétrico, en este caso, U de Mann-Whitney.

ANEXO 8: Carta de Presentación

ANEXO 8: Constancia de Aplicación de Instrumento



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 17 de julio de 2021
Carta P. 0707-2021-UCV-VA-EPG-F01/3

Lic.
ROMMEL RODRIGO CRUZ GARAY
DIRECTOR
2058 VIRGEN DE LA MEDALLA MILAGROSA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a SOTO AMASIFUEN, LLIZ ROXANA; identificada con DNI N° 41033336 y con código de matrícula N° 6000030525; estudiante del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

"Clima organizacional docente en dos instituciones educativas de la REI 05 - UGEL 02 del distrito de Independencia, 2021"

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador SOTO AMASIFUEN, LLIZ ROXANA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

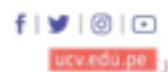
Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 17 de julio de 2021.
Carta P. 0707-2021-UCV-WA-EPG-F01/1

Lc.
ROMMEL RODRIGO CRUZ GARAY
DIRECTOR
3058 VIRGEN DE LA MEDALLA MILAGROSA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a SOTO AMASIFUEN, LUZ ROXANA; identificada con DNI N° 41033336 y con código de matrícula N° 6000030525; estudiante del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

"Clima organizacional docente en dos instituciones educativas de la REI 05 - UGEL 02 del distrito de Independencia, 2021"

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigadora SOTO AMASIFUEN, LUZ ROXANA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

ANEXO 9: Carta de Aceptación para la Aplicación de Instrumentos



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 19 de Julio del 2021.

CARTA DE AUTORIZACIÓN

SEÑOR
Dr. CARLOS VENTURO ORBEGOSO
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – FILIAL LIMA NORTE
Presente:

Asunto: Autorización para realizar trabajo de investigación de la Br. Luz Roxana Soto Amasifuén.

Es grato dirigirme a usted para saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar a la Br. Luz Roxana Soto Amasifuén la aplicación de los instrumentos de evaluación para el desarrollo de la investigación titulada "**Clima organizacional docente en dos instituciones educativas de la REI 05 – UGEL 02 del distrito de Independencia, 2021**". Lo que hago de su conocimiento para los fines consiguientes.

Es oportuna la ocasión para expresar a usted las muestras de mi especial consideración.

Atentamente:

Lic. DELMA Y ESENI RAMOS VALDERRAMA
DIRECTORA
LE. ORBEGOSA I "WILLIAM FULBRIGHT"

Lic. Delma Yesenia Ramos Valderrama
Directora



PERÚ
Ministerio
de Educación



Mejores
peruanos
Siempre

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 19 de Julio del 2021.

CARTA DE AUTORIZACIÓN

SEÑOR

Dr. CARLOS VENTURO ORBEGOSO

DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – FILIAL LIMA NORTE

Presente:

Asunto: Autorización para realizar
trabajo de investigación de la Br. Luz
Roxana Soto Amasifuén.

Es grato dirigirme a usted para saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar a la Br. Luz Roxana Soto Amasifuén la aplicación de los instrumentos de evaluación para el desarrollo de la investigación titulada **"Clima organizacional docente en dos instituciones educativas de la REI 05 – UGEL 02 del distrito de Independencia, 2021"**. Lo que hago de su conocimiento para los fines consiguientes.

Es oportuna la ocasión para expresar a usted las muestras de mi especial consideración.

Atentamente:

Lic. Rommel Rodrigo Cruz Garay
Director

ANEXO 10: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

The image shows a screenshot of a web browser displaying a Google Forms survey. The browser's address bar shows the URL: docs.google.com/forms/d/1EahQGWo4apyKZvY5EFMU-ZtZS0DisHFWgTzs2kFdD1g/edit. The survey title is "CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL". At the top, there is a Fulbright logo. Below the logo, the text reads "Sección 1 de 2" and "CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL". A message states: "Estimado docente, la presente forma parte de una investigación con la finalidad de obtener información sobre el Clima Organizacional de vuestra institución, no existen preguntas correctas e incorrectas y es de carácter anónimo. Por favor completar todas las preguntas. Se agradece su gentil colaboración." The survey includes two questions: "GÉNERO" with options "Femenino" and "Masculino", and "CONDICIÓN LABORAL" with options "Contratado" and "Nombrado". The browser's taskbar at the bottom shows the time as 1:07 a. m. on 11/08/2021.

(1) WhatsApp x Recibidos (138) - roxanasotof x Mi unidad - Google Drive x CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA x CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA x +

docs.google.com/forms/u/2/d/1xXirWLuPlx5CfHcxuEjLzTLVraqAtyltC4hTJrU3C9A/edit?usp=drive_web

Aplicaciones Google Lista de lectura

CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL3 Enviar

Preguntas Respuestas



Sección 1 de 2

CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA

Estimado docente, la presente forma parte de una investigación con la finalidad de obtener información

GÉNERO

- Femenino
- Masculino

CONDICIÓN LABORAL

- Contratado
- Nombrado

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

1:08 a. m. 11/08/2021

(1) WhatsApp x Recibidos (138) - roxar x Mi unidad - Google D x CUESTIONARIO SOBRI x CUESTIONARIO SOBRI x CUESTIONARIO SOBRI x +

docs.google.com/forms/u/2/d/1wCoPwOPIBDdAuXH7y-kUSzHhMJGS_QIAS7bpDQ9vXcY/edit?usp=drive_web

Aplicaciones Google

CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL2

Preguntas Respuestas

Sección 1 de 2

CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado docente, la presente forma parte de una investigación con la finalidad de obtener información sobre el Clima Organizacional de vuestra institución, no existen preguntas correctas e incorrectas y es de carácter anónimo. Por favor completar todas las preguntas. Se agradece su gentil colaboración.

GÉNERO

- Femenino
- Masculino

CONDICIÓN LABORAL

- Contratado
- Nombrado

Esperando a docs.google.com...

1:08 a. m. 11/08/2021

Preguntas Respuestas 41

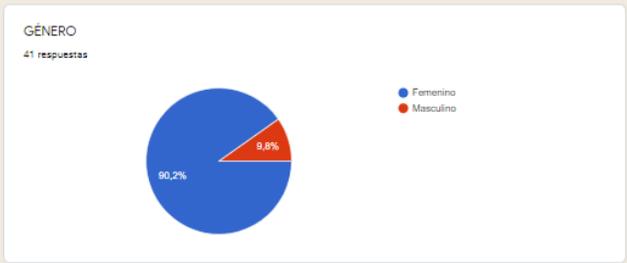
41 respuestas

No se aceptan más respuestas

Mensaje para los encuestados

Ya no se aceptan respuestas en este formulario

Resumen Pregunta Individual



Preguntas Respuestas 42

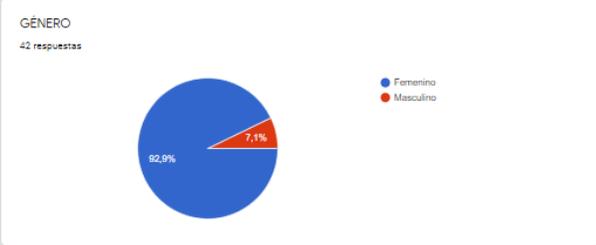
42 respuestas

No se aceptan más respuestas

Mensaje para los encuestados

Ya no se aceptan respuestas en este formulario

Resumen Pregunta Individual





IE 2058 VMM 2020

M De Raquel , 2058, Carina, Dir...



4:46 p. m. ✓

Director ROMMEL CRUZ GARAY

REUNION GENERAL ,
AGENDA A TRATAR ,
1.- SOCIALIZACION DE LA RVM 155. ...



4:46 p. m. ✓



Escribe un mensaje





009 LAURA OLIVERA



➡ Reenviado



CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado docente, la presente form... docs.google.com

<https://forms.gle/HCyrvveEpQk4Gn3K6>

1:45 p. m. ✓✓

Hija por favor llena esta encuesta



1:45 p. m. ✓✓

FULBRIGHT

CUESTIONARIO
SOBRE EL CLIMA
ORGANIZACIONA

L

Se ha registrado tu respuesta.

[Enviar otra respuesta](#)

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

1:55 p. m.

RESOLUCIÓN JEFATURAL Nº 3603-2021-UCV-VA-EPG-F05L01/J-INT

Los Olivos, 12 de octubre de 2021

VISTO:

El expediente presentado por **Luz Roxana Soto Amasifuén** solicitando autorización para sustentar su Tesis titulada: **Clima organizacional docente en dos instituciones educativas de la REI 05 - UGEL 02 del distrito de Independencia, 2021**; y

CONSIDERANDO:

Que el(la) bachiller **Luz Roxana Soto Amasifuén**, ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su Tesis y poder optar el Grado de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA;

Que, el proceso para optar el Grado de Maestra está normado en los artículos del 22° al 32° del Reglamento para la Elaboración y Sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado;

Que, en su artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo que a la letra dice: *“Para efectos de la sustentación de Tesis para Grado de Maestro o Doctor se designará un jurado de tres miembros, nombrados por la Escuela de Posgrado o el Director Académico de la Filial en coordinación con el Jefe de la Unidad de Posgrado; uno de los miembros del jurado necesariamente deberá pertenecer al área relacionada con el tema de la Tesis”*;

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- AUTORIZAR, la sustentación de la Tesis titulada: **Clima organizacional docente en dos instituciones educativas de la REI 05 - UGEL 02 del distrito de Independencia, 2021** presentado por **Luz Roxana Soto Amasifuén**.

Art. 2°.- DESIGNAR, como miembros jurados para la sustentación de la Tesis a los docentes:

Presidente	: Dra. Juana Yris Diaz Mujica
Secretario	: Dr. Alejandro Ramirez Rios
Vocal (Asesor de la tesis)	: Mg. Dennis Fernando Jaramillo Ostos

Art. 3°.- SEÑALAR, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:

Lugar	: Posgrado
Día	: 14 de octubre de 2021
Hora	: 9:30 a.m.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Jefe
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte

