

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



TESIS

**“CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA
CIUDAD DE ABANCAY, APURÍMAC 2019”**

Presentado por:

Michael Velasquez Huilca

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Abancay, Perú

2021



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



TESIS

“CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA
CIUDAD DE ABANCAY, APURIMAC 2019”

Presentado por Bachiller **Michael Velasquez Huilca**, para optar el Título Profesional de
Licenciado en Administración de empresas

Sustentado y aprobado fecha de sustentación ante el Jurado Evaluador

Presidente:



Mg. Mauro Huayapa Huaynacho

Primer Miembro:



Dra. Silvia Soledad López Ibáñez

Segundo miembro:



Dra. Rosario Leticia Valer Montesinos

Asesor:



Mtro. Arturo Nicanor Suarez Orellana



Agradecimiento

Un profundo y sincero agradecimiento:

A la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac y a sus autoridades que la conducen, por haber permitido y acogido en sus aulas para seguir mis estudios profesionales.

A los jurados y asesores quienes hicieron posible que esta investigación siga un rumbo de mejora continua en la investigación.

A todas las personas y amigos por haber apoyado en varios aspectos en la culminación de la presente tesis.



Dedicatoria

A mis padres por haberme brindado el apoyo necesario para poder cumplir con satisfacción este presente trabajo y por ende poder formarnos como futuros profesionales capacitados.



“CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA
CIUDAD DE ABANCAY, APURIMAC 2019”

Línea de investigación: Gestion Empresarial

Esta publicación esta bajo Licencia de Creative Commons



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
RESUMEN	2
ABSTRACT	3
CAPITULO I	4
PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA	4
1.1 Descripción del problema	4
1.2 Enunciado del problema	7
1.2.1. Problema general	7
1.2.2. Problemas específicos	7
1.3 Justificación de la investigación	8
1.3.1. Justificación teórica	8
1.3.2. Justificación socio-educativa.....	8
1.3.3. Justificación legal	8
CAPÍTULO II	9
OBJETIVO E HIPÓTESIS	9
2.1 Objetivos de investigación.....	9
2.1.1. Objetivo general	9
2.1.2. Objetivo específicos	9
2.2 Hipótesis de la Investigación	10
2.2.1. Operacionalización de variable	10
CAPÍTULO III	11
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	11
3.1 Antecedentes	11
3.2 Marco teórico	13
3.2.1. Clima organizacional.....	13



3.3	Marco conceptual.....	18
CAPÍTULO IV.....		22
METODOLOGÍA.....		22
4.1	Tipo y nivel de investigación.....	22
4.2	Método y diseño de investigación	22
4.3	Población y muestra.....	22
4.4	Procedimiento	23
4.5	Técnicas e instrumentos.....	24
4.6	Análisis estadístico	24
CAPÍTULO V		25
RESULTADOS Y DISCUSIONES		25
5.1	Análisis de resultados	25
5.1.1.	Análisis descriptivo del clima organizacional desde la perspectiva de los trabajadores de la I.E.P. Juan Pablo	25
5.1.2.	Análisis descriptivo del clima organizacional desde la perspectiva de los trabajadores de la I.E.P. Indivisa Manent.....	31
5.1.3.	Análisis descriptivo del clima organizacional desde la perspectiva de los trabajadores de la I.E. Francisco Solano	37
5.2	Discusión	43
CAPÍTULO VI.....		46
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		46
6.1	Conclusiones.....	46
6.2	Recomendaciones	47
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....		48
ANEXO.....		52



INDICÉ DE TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de variables clima organizacional en las instituciones educativas de la ciudad de Abancay 2019</i>	10
Tabla 2 <i>Población considerada en la investigación del clima organizacional en las instituciones educativas de Abancay 2019</i>	23
Tabla 3 <i>Prueba de fiabilidad del cuestionario clima organizacional en las instituciones educativas de Abancay 2019</i>	24
Tabla 4 <i>Clima organizacional de los trabajadores de la I.E.P. Juan Pablo 2019</i>	25
Tabla 5 <i>Estructura de los trabajadores en la I.E.P. Juan Pablo II - 2019</i>	26
Tabla 6 <i>Relaciones inter e intrapersonales de los trabajadores de la I.E.P. Juan Pablo II - 2019</i>	27
Tabla 7	29
Tabla 8 <i>Identidad de los trabajadores de la I.E.P. Juan Pablo II - 2019</i>	30
Tabla 9 <i>Clima organizacional de los trabajadores de la I.E.P. Indivisa Manent - 2019</i>	31
Tabla 10 <i>Estructura de los trabajadores de la I.E.P. Indivisa Manent -2019</i>	32
Tabla 11 <i>Relaciones inter e intrapersonales de la I.E.P. Indivisa Menent -2019</i>	33
Tabla 12 <i>Recompensa de los trabajadores de la I.E.P. Indivisa Manent - 2019</i>	35
Tabla 13 <i>Identidad de los trabajadores de la I.E.P. Indivisa Manent - 2019</i>	36
Tabla 14 <i>Clima organizacional de los trabajadores de la I.E. Francisco Solano - 2019</i>	37
Tabla 15 <i>Estructura de los trabajadores de la I.E. Francisco Solano - 2019</i>	38
Tabla 16 <i>Relaciones inter e intrapersonal de los trabajadores de la I.E. Francisco Solano - 2019</i>	39
Tabla 17 <i>Recompensa de los trabajadores de la I.E. Francisco Solano - 2019</i>	41
Tabla 18 <i>Identidad de los trabajadores de la I.E. Francisco Solano - 2019</i>	42



INDICÉ DE FIGURAS

Figura 1 <i>Clima Organizacional de los trabajadores en la I.E.P. Juan Pablo II Abancay, Apurímac 2019</i>	25
Figura 2 <i>Estructura de los trabajadores en la I.E.P. Juan Pablo II Abancay, Apurímac 2019</i> .	26
Figura 3 <i>Relaciones inter e intrapersonales de los trabajadores en la I.E.P. Juan Pablo II Abancay, Apurímac 2019</i>	28
Figura 4 <i>Recompensa de los trabajadores en la I.E.P. Juan Pablo II Abancay, Apurímac 2019</i>	29
Figura 5 <i>Identidad de los trabajadores en la I.E.P. Juan Pablo II Abancay, Apurímac 2019</i>	30
Figura 6 <i>Clima organizacional de los trabajadores en la I.E.P. Indivisa Manent de Abancay, Apurímac 2019</i>	31
Figura 7 <i>Estructura de los trabajadores en la I.E.P. Indivisa Manent de Abancay, Apurímac 2019</i>	32
Figura 8 <i>Relaciones inter e intrapersonales de los trabajadores en la I.E.P. Indivisa Manent de Abancay, Apurímac 2019</i>	34
Figura 9 <i>Recompensa de los trabajadores en la I.E.P. Indivisa Manent de Abancay, Apurímac 2019</i>	35
Figura 10 <i>Identidad de los trabajadores en la I.E.P. Indivisa Manent de Abancay, Apurímac 2019</i>	36
Figura 11 <i>Clima Organizacional de los trabajadores en la I.E. Francisco Solano de Abancay, Apurímac 2019</i>	37
Figura 12 <i>Estructura de los trabajadores en la I.E. Francisco Solano de Abancay, Apurímac 2019</i>	38
Figura 13 <i>Relaciones inter e intrapersonales de los trabajadores en la I.E. Francisco Solano de Abancay, Apurímac 2019</i>	40
Figura 14 <i>Recompensa de los trabajadores en la I.E. Francisco Solano de Abancay, Apurímac 2019</i>	41
Figura 15 <i>Identidad de los trabajadores en la I.E. Francisco Solano de Abancay, Apurímac 2019</i>	42



INTRODUCCIÓN

El atributo educativo es un componente sumamente importante que abarca enfoques trascendentales que contribuyen a satisfacer los objetivos de las instituciones educativas (docentes, personal administrativo, padres familia y estudiantes) que son los principales participes en dicho estudio. La labor educativa es una responsabilidad de un conjunto de educadores que al combinar sus aptitudes logren que los estudiantes obtengan las capacidades útiles que les pueda ayudar en el buen desenvolvimiento de su vida profesional, es por ello que ahí el clima organizacional toma un importante protagonismo para el logro de los objetivos institucionales.

En situaciones donde el clima organizacional en instituciones educativas ha perdido la debida importancia se debe primordialmente a la interacción entre el binomio educativo (directivos-docentes, administrativos y directivos – padres de familia). Según Chiavenato (2007):

Una organización se caracteriza por la interrelación entre dos o más personas para lograr un objetivo en común. También menciona que para poder alcanzar los objetivos es necesario la identidad institucional por parte de sus trabajadores como elementos libres e independientes que interactúan de manera armónica con normas, valores, estilos de comunicación, liderazgo y lenguaje laboral articulado. (pág. 6)

Por otra parte una organización también posee un carácter social que influye netamente a sus trabajadores puesto que para James (2006) una organización se traduce en:

Aquel conjunto de relaciones en las que sus trabajadores guiados por el gerente buscan resultados en común, a partir de esta perspectiva la presente investigación tiene como finalidad determinar el nivel de clima organizacional en las Instituciones Educativas de la ciudad de Abancay, Apurímac 2019 bajo el enfoque de estudio de cuatro dimensiones como estructura, relaciones, recompensa e identidad. (pág. 7)

El clima organizacional adquiere una relevancia sumamente importante en las instituciones educativas, ya que aquellas que buscan el mejoramiento continuo del contexto en el que se desarrollan y a consecuencia de ello la calidad de servicio que prestan los convierten en organizaciones únicas y diferentes con los mejores educandos y docentes que puedan desenvolverse con mucho profesionalismo buscando el desarrollo social educativo de nuestra Región de Apurímac.



RESUMEN

El presente estudio fue llevado a cabo con el objetivo de determinar el Nivel de Clima Organizacional en las Instituciones Educativas de la ciudad de Abancay, Apurímac 2019. Análisis que se desarrollo como una investigación básica descriptiva con una perspectiva cuantitativa de diseño no experimental y de corte transversal. La recopilación de los datos obtenidos fue desde la percepción de los trabajadores (profesores y administrativos) de tres instituciones educativa Indivisa Manent, Juan Pablo II y Francisco Solano de la ciudad de Abancay, cuya característica académica representa a una institución pública y dos privadas, el total de unidades muestrales encuestadas fue de 113. El instrumento utilizado para realizar la encuesta fue un cuestionario con 35 ítems considerando un total de 4 dimensiones del variable clima organizacional que fue el objeto de estudio; el procesamiento de datos y análisis tiene una estadística descriptiva e inferencial, para este último se utilizó la prueba del coeficiente de H de Kruskal -Wallis. El desarrollo de la investigación lleva se sintetiza como determinar el nivel del clima organizacional en la I.E. Francisco Solano, en la I.E.P. Indivisa Manent y en la I.E.P Juan pablo, los resultados demuestran que el nivel de clima organizacional en la primera institución educativa es alto, mientras que en la segunda institución educativa privada se presenta de manera regular a mas, y finalmente en la tercera y ultima institución educativa privada el clima organizacional es regular.

Palabras claves: *Clima organizacional, instituciones educativas, gestión, estructura y compromiso.*



ABSTRACT

The present study was carried out with the objective of determining the level of organizational climate in the Educational Institutions of the city of Abancay, Apurimac 2019. Analysis that was developed as a descriptive basic research with a quantitative perspective of non-experimental design and cut cross. The collection of the data obtained was from the perception of the workers (teachers and administrative) of three educational institutions Indivisa Manent, Juan Pablo II and Francisco Solano of the city of Abancay, whose academic characteristic represents a public institution and two private ones, the The total number of sample units surveyed was 113. The instrument used to carry out the survey was a questionnaire with 35 items considering a total of 4 dimensions of the organizational climate variable that was the object of study; Data processing and analysis have descriptive and inferential statistics, for the latter the Kruskal -Wallis H coefficient test was used. The development of the research leads is synthesized as determining the level of the organizational climate in the I.E. Francisco Solano, at the I.E.P. Undivisa Manent and in the IEP Juan Pablo, the results show that the level of organizational climate in the first educational institution is high, while in the second private educational institution it is regularly presented more, and finally in the third and last institution private educational organizational climate is regular.

Keywords: *Organizational climate, educational institutions, management, structure and commitment.*



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

En la actualidad a nivel mundial el clima organizacional cobra especial relevancia en un mundo cada vez más globalizado y competitivo, en el que los aspectos del clima organizacional pueden convertirse en factores diferenciadores que posibiliten a una organización ser más exitosa que sus competidores. Así se constata en el medio empresarial e institucional, que a lo largo de los últimos años en todas ellas se han implementado una serie de estrategias para generar un adecuado clima organizacional, que permita al trabajador desarrollar todas sus habilidades, destrezas, conocimientos, relaciones interpersonales y capacidades intelectuales. Según Chiavenato (2007):

Las organizaciones a nivel mundial, para lograr el éxito de la misma se toma en cuenta muchos temas de la gestión del talento humano y entre ellas el clima organizacional; ya que cumple un papel importante dentro de la organización, toda vez que al existir un buen clima organizacional se visualiza en los enfoques de las instituciones que van a cumplir con los objetivos planteados . (pág. 7)

También considera al clima organizacional como un componente diferenciador para el éxito de las organizaciones en un contexto donde el mundo es cada vez más globalizado, y pone como principal activo al capital humano que va llevar a cabo una labor singular que influya en las metas organizacionales de una determinada institución educativa convirtiéndose en el principal asociado estratégico de las demás áreas. (pág. 58)

En otro contexto mas institucional existen autores que catalogan al clima organizacional como un conjunto de interrelaciones influenciadas por lo exterior tal es el caso de Garcia Solarte (2009) quien señala:

El clima organizacional hace referencia al contexto dentro de las instituciones en el cual se desenvuelven influenciados por sus relaciones para una buena toma de decisiones. Definitivamente el clima organizacional repercute en cuestiones concretas y abstractas que maneja la institución como las condiciones de trabajo, los modos de compensación,



el liderazgo y la comunicación. Por ello y más las organizaciones educativas es única puesto que será un resultado de sus características, éxitos y fracasos. (pág. 45)

También es considerado como aquel ambiente interno en que opera la organización, el cual está influido lógicamente por la calidad de sus relaciones con el contexto que envía y recibe información para la toma de decisiones. En el clima influyen, la práctica, todos los factores objetivos y subjetivos presentes en las instituciones, las formas y condiciones de trabajo, los estilos de dirección, los sistemas de compensación, las relaciones interpersonales, los procesos comunicacionales internos y externos, ascendentes y descendentes, horizontales, formales e informales. Cada organización es única y todo grupo humano desarrolla características especiales. La singular cultura de una organización es el producto de todas sus características: sus integrantes, sus éxitos y sus fracasos. Al margen de las normas establecidas cada organización desarrolla una personalidad determinada. Según Ramirez (2012)“el clima organizacional como aquel conjunto de factores psicosociales, política interna y externa en un nivel administrativo y pedagógico originando un estilo de comportamiento individual y colectivo dentro de la organización” (pág. 23).

La constante formación en talleres académicos para los docentes y directivos es trascendental para que puedan hacer frente a un contexto cada vez mas competitivo y vulnerable. El autor Sanchez Reyes (2017) indica:

En su estudio sobre la gestión de capacitación docente de la IEP Nuestra Señora del Consuelo concluyó que el nivel es malo-regular, sin embargo existe una relación estadísticamente diferenciadora entre la gestión capacitadora y el desempeño docente. Este resultado muestra a que el motivo principal sea la selección del personal dentro de la institución que tuvo un carácter riguroso obteniendo así docentes altamente calificados y comprometidos con las capacitaciones individuales. (pág. 129)

En un estudio realizado por Aguado Maldonado (2012) sobre Clima Organizacional sobre una I.E. desde el punto de vista de los profesores se pudo apreciar que la importancia del clima organizacional forma parte estructural e indispensable en una determinada organización, es por esta razón que el presente estudio se enfoca en tres instituciones educativas las cuales indican que el ambiente laboral no es el más óptimo, es decir son limitados al momento de contribuir en el desarrollo de sus trabajadores. Estos factores es común visualizarlas en las instituciones en estudio como conflictos internos entre los principales protagonistas de la comunidad educativa tales como docentes, directivos y padres de familia, principalmente en las instituciones de nivel secundario. También cabe



recaltar que el mal manejo de las relaciones interpersonales, políticas comunicacionales, el trato con los diferentes protagonistas de las instituciones educativas no propician a generar un entorno óptimo al enfocarnos en una calidad de servicio educativo. Para Litwin y Stinger (1998) citado por Acosta en (2010):

La primera dimensión estructura esta constituido como aquel conjunto de percepciones que se pueden observar en los trabajadores de una institución en lo que respecta a gestiones, normas y procesos que se desarrollan en un entorno de trabajo educativo, no siendo esta la excepción para las tres instituciones en estudio sean privadas como publicas pues no cumplen con las normas, procesos y tramites establecidos para el logro del quehacer educativo según el Plan de Anual de Trabajo que se presenta a las Unidades de Gestión Educativa de la provincia correspondiente. (pág. 166)

Como segunda dimensión se encuentra las relaciones interpersonales e intrapersonales donde también se puede apreciar la posición de Ortiz (2020), “como aquel resultado que produce los individuos y que influyen en actitudes y comportamientos; es en el caso de las instituciones públicas donde se puede apreciar la división de poder y en las privadas en raras ocasiones” (págs. 17-18). Posteriormente la dimensión recompensas hacia los trabajadores según Litwin y Stringer (1998) citado por Acosta (2010), “definen como un conjunto de estímulos recibidos por el trabajo bien hecho considerándolo como una medida que utiliza la organización como un premio al trabajador” (pág. 166). Finalmente la dimensión de la identidad institucional según Litwin y Stinger (1998) citado también por Acosta (2010):

Plantea como aquel conjunto de características o atributos que configuran el ser institucional, ellas son: misión, visión, objetivos, marco legal, cultura, valores y comportamiento, no sólo los presentes sino también los acumulados, que constituyen el acervo histórico. La identidad institucional está vinculada principalmente con su público interno. (pág. 167)

Uno de los problemas que se viene generando en muchas de las organizaciones de nuestro país y por qué no decirlo a nivel regional o local está centrada en el tema del clima organizacional, tema que es la preocupación para muchas organizaciones y que en algunos casos está conllevando al desorden y caos peligrando la institucionalidad de estas; asimismo, podemos señalar que en muchas de estas no le dan la importancia debida, pese a lo gravitante que esto significa para poder desarrollar una organización.

El clima organizacional cumple una función importante pues nos da a conocer prácticas y valores como la solidaridad entre colegas de trabajo, consideramos que las relaciones



que rodean al ser humano son múltiples. Sin embargo las más importantes son aquellas que denominamos: relaciones sociales, que están constituidas por un conjunto de relaciones interpersonales, intergrupales, personales–grupales y toda la gama de combinaciones.

El contexto de estudio donde se pudo realizar la investigación a las tres instituciones educativas secundarias de la ciudad de Abancay, se recalcó la importancia de los factores ambientales y espacios de desarrollo educativo inadecuados para el buen desenvolvimiento del personal docente y administrativo. De la misma forma es meritorio recordar que el trabajador necesita ser reconocido y valorado en forma íntegra y no ser visto como una herramienta más dentro de la organización.

Se puede observar que en las instituciones educativas ubicadas en la ciudad de Abancay la labor que desempeñan los trabajadores es sin interés y con falta de compromiso, inculcando un clima personalista trayendo como consecuencias un desorganización grupal que se proyecta a conflictos internos. Desde otro punto referencial de vista también es necesario recalcar la productividad del trabajador que constituye un factor indispensable en el entorno laboral con el propósito de buscar un cambio en la cultura organización de las instituciones educativas.

Consolidando los aspectos antes mencionados sobre la problemática de la investigación denominada Clima Organizacional en las Instituciones Educativas de la ciudad de Abancay, Apurímac 2019, podemos abreviar desde un punto de vista aceptable, regular o malo el enfoque de estudio en toda la comunidad educativa planteando de esta manera el problema general y específicos de la siguiente manera:

1.2 Enunciado del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es el nivel del clima organizacional en las Instituciones Educativas de la ciudad de Abancay, Apurímac 2019?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de las relaciones en las Instituciones Educativas de la ciudad de Abancay, Apurímac 2019?
- ¿Cuál es el nivel de las recompensas en las Instituciones Educativas de la ciudad de Abancay, Apurímac 2019?
- ¿Cuál es el nivel de las recompensas en las Instituciones Educativas de la ciudad de Abancay, Apurímac 2019?



- ¿Cuál es el nivel de identidad en las Instituciones Educativas de la ciudad de Abancay, Apurímac 2019?

1.3 Justificación de la investigación

En las instituciones educativas de la ciudad de Abancay - Apurímac 2019 presentan cuestionamientos por parte de los padres de familia por la pugna que se puede apreciar en dichas instituciones, la presente investigación nos plantea la necesidad de investigar científicamente lo señalado y es de suma importancia porque tiene la misión de diagnosticar y conocer los niveles de clima organizacional, ya que tienen interacciones inadecuadas a fin de que tomen conciencia moral y opten medidas correspondientes que permitan superar las dificultades existentes en el clima organizacional.

1.3.1. Justificación teórica

Es indispensable el estudio del clima organizacional desde un enfoque práctico educativo ya que se puede visualizar los distintos modos de convivir repercute de manera directa en toda la comunidad educativa y su relación directa con los resultados de aprendizaje de los educandos y la mejora continua del compromiso y responsabilidad de los docentes.

1.3.2. Justificación socio-educativa

El clima organizacional desde un punto de vista socio-educativo es sumamente importante ya que permite a los trabajadores la retroalimentación pedagógica para que de esta manera permita mejorar las aptitudes y superar debilidades actitudinales en el entorno educativo, pues como bien se sabe el clima organizacional en las instituciones educativas servirá de soporte en la formación holística de los directivos y docentes quienes se desenvolverán mejor con la única finalidad de cumplir la la razón de ser y lo que se proyectan a largo plazo la institución respectiva.

1.3.3. Justificación legal

Desde un enfoque legal, las instituciones educativas, a través de sus dirigentes, se respalda según la Ley N° 29062 que indica lo siguiente: “promover las mejores condiciones materiales y de clima institucional para el adecuado desempeño profesional de los docentes y para que los educandos logren aprendizajes significativos”. Incluye a la vez el deber de garantizar una educación completa e imparcial pues el derecho a la educación es algo innato que le corresponde al niño, niña o adolescente.



CAPÍTULO II

OBJETIVO E HIPÓTESIS

2.1 Objetivos de investigación

2.1.1. Objetivo general

Determinar el nivel de clima organizacional en las Instituciones educativas de la ciudad de Abancay, Apurímac 2019.

2.1.2. Objetivo específicos

- Identificar el nivel de la estructura de las Instituciones Educativas de la ciudad de Abancay, Apurímac 2019.
- Identificar el nivel de las relaciones en las Instituciones Educativas en la ciudad de Abancay, Apurímac 2019.
- Identificar el nivel de las recompensas en las Instituciones educativas de la ciudad de Abancay, Apurímac 2019.
- Identificar el nivel de la identidad en las Instituciones Educativas de la ciudad de Abancay, Apurímac 2019

2.2 Hipótesis de la Investigación

2.2.1. Operacionalización de variable

Tabla 1

Operacionalización de variables clima organizacional en las instituciones educativas de la ciudad de Abancay 2019

DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	IINDICADORES	Escala	Nivel (Recodificaci ón)
Lo conceptúa como “percepciones o interpretaciones de significados que ayudan a los individuos a tener conocimiento del mundo y saber cómo comportarse. Las percepciones del clima son descripciones psicológicamente fundamentales en las que hay acuerdo para caracterizar las prácticas y procedimientos de un sistema” (Shneider, 2006,citado por Chiang,2010)	Estructura	-Puestos	1. Nunca	
		-Tareas		
		-Reglamentos		
		-Proceso eficiente		
		-Normas		
	Relaciones	-Trabajo en equipo	2.Casi nunca	
		-Interpersonales		
	Recompensas	-Intrapersonales	3. A veces	
		-Promociones justas		
		-Incentivos		
-Bonificaciones				
-Reconocimientos				
Identidad Institucional	-Costumbres	4.Casi siempre		
	-Cultura			
	-Valores			
	-Misión			
	-Visión			
		-Signos y símbolos	5. Siempre	
		-Compromiso		

Nota. Datos tomados por el investigador



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1 Antecedentes

a) Antecedentes internacionales

Fernandez (2005) En su estudio sobre clima organizacional en los países de México y Uruguay en instituciones públicas de las zonas urbanas y rurales tuvo como objetivo describir quienes y como se usaban los informes generados por los sistemas de evaluación externa de aprendizaje en educación primaria de ambos países, tomando como instrumentos los cuestionarios el cual destaca que los distintos grados de clima organizacional tienen como consecuencia los logros de evaluación de aprendizaje, abandono y conductas violentas. Ante ello se puede abreviar que el clima organizacional confluye en un nivel regular – medio.

Rivera (2000) inicio una investigación acerca del clima organizacional y la reforma educativa en profesores y directores de las instituciones educativas secundarias de Antofagasta correspondientes al nivel de enseñanza básica media, para ello el autor utilizo como instrumento el test de Likert con la finalidad de describir el clima organizacional, por lo que el autor llega a las siguientes conclusiones: los componentes importantes del servicio educativo vienen a ser la labor conjunta y el buen manejo de liderazgo como tácticas para cumplir las expectativas académicas, y en cuanto a su clima organizacional se pudo apreciar un tendencia regular.

Castrillon (2005) en su estudio sobre Clima Organizacional en instituciones públicas y privadas, tiene como herramienta de estudio al cuestionario de Robbins y Marchant concluye que las instituciones educativas privadas poseen una tendencia positiva y favorable del clima organizacional con respecto a los directivos, docentes y el personal administrativo que impacta decisivamente en la política comunicacional, sin embargo en instituciones educativas públicas era necesario la falta de liderazgo y política comunicacional puesto que el ambiente se tornaba inoportuno, hostil y desconfiado. En algunas situación de competencia existía el apoyo mutuo.



Finalmente González (2006) en su investigación descriptiva sobre el clima organizacional tuvo una muestra de 220 docentes de niveles primario y secundario donde utiliza la escala de clima organizacional de Mitchel. El autor concluye que se constató que el 50% de los docentes percibían que el clima organizacional real en las instituciones educativas era autoritario por otro lado el otro 50% consideraba que era participativo. También concluye que el 58 % de los profesores establecían que el clima ideal para la institución educativa era el participativo pleno, mientras que el 42% consideraba el participativo consultivo como clima adecuado.

b) Antecedentes nacionales.

Sancho (2019) sintetizó un estudio descriptivo simple sobre Clima Organizacional en las Instituciones Educativas secundarias del Distrito de Mocho 2017, el cual tuvo como principal problema con respecto al desempeño docente, utilizó el cuestionario como herramienta de estudio y los resultados se sintetizaron en una tendencia regular sobre el clima organizacional en dichas instituciones en estudio, esto debido a que a veces se presenta la identidad, la integración y la motivación institucional como dimensiones en estudio. Analizándolo de manera rigurosa el autor tiene como resultado que la integración e identidad institucional se presenta de manera regular, por otra parte la motivación institucional se presenta con un nivel muy bajo.

Villafranca (2010) llevó a cabo un estudio descriptivo y transversal de diseño correlacional sobre la relación que existe entre las variables Clima y Deber institucional con docentes de las Instituciones de Educación Inicial de la Red N° 8 Región Callao. Su objetivo fue llevar a cabo una evaluación que incluya a ambas variables en estudio por que los resultados indican que si existe una dependencia entre el clima organizacional y compromiso afable de los docentes que se aprecia más en la labor de las profesoras de una edad considerable y experiencia evidente.

Taboada (2006) realizó un estudio descriptivo correlacional acerca del clima organizacional y el desenvolvimiento de profesores en tres instituciones educativas pertenecientes a Fe y alegría de la región Lima el cual empleó como herramienta de estudio un test y una ficha de la variable en estudio que tuvo como enfoque los valores y la ética. El autor sintetiza los resultados de la siguiente manera: los componentes cruciales y de mucha importancia vienen a ser la planificación y ejecución de actividades en el proceso de aprendizaje del educando que tenía una relación moderada con la variable, por otra parte el componente evaluación y valores su relación se presentaba en un nivel alto. El autor indica que es necesario el desarrollo

de otras dimensiones como la identidad, estructura y demás aspectos institucionales que influyen en el clima organizacional.

Soberón (2007) sintetizó una investigación descriptiva sobre el Clima Organizacional en Instituciones Educativas privadas del nivel primario y secundario de Lima, el cual para dicho estudio utilizó un test de la variable en estudio desde la opinión del docente, el cual concluye la falta de clima organizacional en dichas instituciones porque el lenguaje y el uso de los protocolos era inadecuado así como también resalto los problemas personales de los docentes originaban un clima defensivo impactando en los valores institucionales y la política comunicacional por lo que el autor lo resume en un inadecuado clima conlleva a un servicio de aprendizaje de restringida calidad.

3.2 Marco teórico

3.2.1. Clima organizacional

Para definir el clima organizacional primeramente definiremos el término organización desde un enfoque educativo y posteriormente el clima para un mejor discernimiento. Según Sandoval (2008), “la organización educativa como aquel conjunto de elementos y factores organizados que tienen por objetivo el buen desenvolvimiento de la labor educativa determinada por los siguientes pilares como política educativa, administración escolar, legislación educativa y organización escolar” (pág. 121).

Para James (2006) afirma que una organización es “un patrón de relaciones, por medio de las cuales las personas, bajo el mando de los gerentes, persiguen metas comunes” (p.9). el autor menciona que es avance progresivo de estructura organizacional: “el patrón específico de relaciones que los gerentes crean en este proceso se llama estructura organizacional, que es un marco que prepara a los gerentes para dividir y coordinar las actividades de los miembros de una organización”(p.9).

En las cuestiones mas básicas sobre la defición del clima considerado un estado de tiempo según Etkin (2007), “conceptualiza en un sentido metaforico como el estado del tiempo que se puede visualizar dentro de la organización de una manera conveniente o incoveniente en el buen desarrollo de las actividades educativas” (pág. 69).



Como se pudo apreciar a los anteriores autores que sostienen la definición sobre organización y clima podemos concluir en síntesis que variable esta compuesto por un conjunto de percepciones indispensables que estarán en constante interacción de los miembros de la organización. Por otra parte Taigiuri (1968) citado por Bravo (2017) define al “clima organizacional como un atributo permanente que será experimentada por los integrantes de la organización e influirá en las actitudes y comportamientos de los mismos” (pág. 6).

En síntesis podemos deducir que el clima organizacional es aquel aglomerado de cualidades de fuerza de trabajo en una organización que puede ser percibido en la manera como la organización hace frente a sus integrantes y su contexto laboral, es decir se detalla las aptitudes y muchas expectativas organizacionales como resultados del bueno comportamiento de sus integrantes. Según Shneider (1972) citado por Jaime (2008) cataloga:

Al ambiente organizacional con una combinación de interpretaciones y percepciones muy individuales en los trabajadores que poseen un buen comportamiento dentro de la organización, puesto que estas se presentan de manera psicológica contribuyendo de esta manera a que los procedimientos sean más eficientes. (pág. 3)

3.2.1.1. Importancia del Clima Organizacional

La importancia del clima organizacional trasciende en el campo laboral como una herramienta muy indispensable es así que según Atalaya (2016):

Considera importante el clima organizacional porque es una variable útil con gran potencial para poder contribuir con explicaciones en lo que respecta a la conducta de los trabajadores, de la misma manera también puede condicionar el logro de diversos productos educativos como el rendimiento académico, satisfacción, actitudes y participación. El autor también pone en énfasis su importancia por evaluar las fuentes de conflictos de estrés o de insatisfacción que contribuyen al incremento de actitudes negativas frente a la organización educativa, lo cual permite conocer los elementos específicos sobre los cuales el clima organizacional debe iniciar sus intervenciones para preveer problemas futuros. (pág. 116)



3.2.1.2. Enfoques del clima organizacional

Los enfoques del clima organizacional se clasifican de la siguiente manera según Alcocer (2003) citado por Aguado (2012):

Desde un punto de vista objetivo y tangible hace referencia a la representación de sus atributos que lo hacen único al resto de las demás organizaciones como aspectos duraderos que influyen en los trabajadores en el medio donde se desenvuelven. También considera el punto de vista subjetivo o abstracto que se enfoca más en los atributos psicológicos de sus trabajadores (percepciones) que constantemente estarán interactuando en el medio laboral donde podrán demostrar sus cualidades. (pág. 12)

3.2.1.3. Características del clima organizacional

Las principales características del clima organizacional que definitivamente impactan en las cualidades y conductas de los trabajadores de la siguiente manera según Alcocer (2003) citado por Aguado (2012):

a) El clima se ajusta al entorno laboral b) Son captadas directa e indirectamente por los trabajadores c) Impacta en la labor cotidiana de los trabajadores d) El ambiente es considerado como un intermediario entre la estructura organizacional y la conducta e) Los atributos de la organización son permanentes e diferenciadores del resto de las demás f) La estructura y otras características que lo componen conforman parte de un sistema interactivo y dinámico. (pág. 12)

3.2.1.4. Factores que dan forma al clima organizacional

Chiavenato (2009), “considera a lo valores son prioridades de las organizaciones puesto que vienen a ser un conjunto de creencias y actitudes básicas que ayudan a determinar el comportamiento individual y guían el rumbo de la organización” (pág. 132). b) Los conflictos para Newstrom (1999), “lo definen como toda situación en la que dos o más partes se sienten en oposición o también un proceso de desacuerdos aquejando de esta manera a la organización educativa en su convivencia, hábitos y experiencias” (pág. 274). c) La rigidez y la



flexibilidad para Nuñez (2015), “lo definen como al conjunto de participaciones del personal empoderado donde se estableciera equipos autodirigidos así como la innovación y la creatividad” (pág. 5). d) La participación según Robbins (2004), “asevera que la participación en la parte laboral es la intensidad con la que un empleado se identifica con su trabajo, participa activamente y esta consciente de su desempeño laboral como algo muy trascendental e importante para la organización educativa” (pág. 193). e) La motivación desde la perspectiva de Chiavenato (2009), “es la iniciativa de aplicar voluntariamente mucho esfuerzo para llegar a las metas propuestas es decir un proceso que activa cada conducta semejante en todas las persona” (pág. 236).

3.2.1.5. Dimensiones del clima organizacional

El clima organizacional es definido de diferentes formas por bastantes investigadores, su importancia no parece participar de esta controversia, pues siempre se manifiesta como un importante elemento en el éxito organizacional que tienen una inmensa vinculación con el personal, la productividad, la satisfacción del consumidor y rentabilidad.

a) Estructura.

Constituido por aquel conjunto de percepciones que presentan los trabajadores en una determinada organización y se traduce subjetivamente en las reglas, trámites, procesos y otras acciones administrativas dentro del desarrollo de la labor educativa. según Daft (2011):

Las estructura organizacional designa relaciones formales de subordinación, como el número de niveles en la jerarquía y el tramo de control de gerentes, también considera aquel agrupamiento de individuos en departamentos que incluye un diseño de sistema para garantizar la comunicación y coordinación entre departamentos. (pág. 90)

b) Relaciones

Es la apreciación (percepción) de los integrantes de una determinada organización acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y

subordinados, estas relaciones se generan dentro y fuera de la organización, entendiendo que existen dos clases de grupos dentro de toda organización. Esto se da a nivel interpersonal e intrapersonal.

c) Recompensas.

La dimensión recompensa es considerada como aquella visión abstracta de los integrantes de una organización y la constante adaptación al medio laboral.

Chiavenato (2007) “lo define como aquel salario indirecto que se desprende de las cláusulas del contrato colectivo de trabajo y del plan de prestaciones y servicios sociales que ofrece la organización” (pág. 183).

d) Identidad institucional

Acosta (2010), “lo considera como un sentimiento de pertenencia a la organización el cual es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo compartiendo objetivos personales con los de la organización” (pág. 5).

3.2.1.6. Clima Organizacional Educativo

Sandoval (2013) “sustenta que existe una relación directa entre el rendimiento, la adquisición de habilidades cognitivas y el aprendizaje afectivo que repercuten en la formación de la personalidad integral del individuo” (pág. 9).

El autor también sustenta que el clima organizacional educativo es el espacio de trabajo diario donde impera una calidez humana que repercute en el trabajo educativo ya sea a partir del personal directivo hasta los docentes y administrativos, observando el nivel de desempeño de sus trabajadores ya sea que estén satisfechos, identificados, comprometidos y motivados en la labor que desempeñan en el día a día.

3.2.1.7. Teorías del clima organizacional

Teoría de Litwin y Stringer (1998)

Se basaron en la teoría de la motivación de McClelland para interpretar la conducta de los individuos en la empresa llegando a concluir otras dimensiones ya mencionadas en la presente investigación tales como a)



La responsabilidad para Acosta (2010) “es la percepción del individuo sobre el ser su propio jefe, el tener un compromiso elevado en el trabajo, el tomar decisiones por sí solo, el crearse sus propias exigencias” (pág. 4). b) El desafío según Vargas (2006), “temporada en donde el medio institucional proporciona el marco de referencia para que las transacciones se realicen adecuadamente, con costos bajos o para proteger y garantizar los derechos de propiedad de los diferentes peligros” (pág. 7). c) La cooperación para Jaramillo (2015), “son procesos asociativos que se dan en los trabajadores, dentro de la empresa, en el ejercicio de sus funciones y fuera de la empresa dentro de una relación informal” (pág. 28). d) Los estándares también Ruiz (2016), “categorías de calidad existente en el servicio y como características, a las propiedades correspondientes que determinan un bien o servicio” (2016, pág. 47). e) Los conflictos según Chiavenato (2009), “son diferencia personales en cuanto a intereses y objetivos provocando mayor desorganización constituyendo un aspecto trascendental en la organización” (pág. 298).

Teoría de Likert

Likert (1968) citado por Rodríguez (2016) lo denomina como la teoría de los sistemas de organización pone como pruebas las causas del comportamiento de las personas dentro de una organización.

Considera al comportamiento de los subordinados como una causa principal por dos factores tales como los organizacionales dentro de los cuales encontramos el comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales percibidas y por otro lado los factores personales como las informaciones que manejan los trabajadores, sus percepciones, las capacidades y valores de cada individuo. (pág. 12)

3.3 Marco conceptual

a) Bonificaciones

Según Chiavenato (2009) “la bonificación es otorgar a alguien un porcentaje sobre el monto que debe abonar o un aumento sobre la cantidad que debe cobrar” (pág. 234)



b) Compromiso

Para Porter y Lawler (1965) citado por Peña (2016) “definen al compromiso organizacional como el deseo de realizar elevados esfuerzos por el bien de la institución y el anhelo de permanecer en la misma aceptando los objetivos y valores de la organización” (pág. 3)

c) Costumbres

Ulloa (2019), “son entornos favorables en función de su filosofía global, permitiendo cultivar valores institucionales que necesariamente deben transmitir a sus empleados asumiendo así un sentido de pertenencia que repercutirá en la determinación de acciones compartidas” (pág. 12).

d) Cultura

Según Robbins y Judge (2013) citado por Ñaña (2017), “se refiere a un sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás” (pág. 96).

e) Incentivos

Para Chiavenato (2007), “el incentivo es una forma de relacionar a la recompensa o castigo proveniente de una determinada conducta laboral, teniendo como fin motivar al trabajador por el buen desenvolvimiento de sus actividades diarias dentro de la organización” (pág. 82).

f) Interpersonales

Ñaña (2017), “es considerado como el principal medio de mensajes en la comunicación oral convirtiéndose en formas populares de comunicación indispensables en toda organización” (pág. 72).

g) Intrapersonales

De la misma forma Llanos (2016), “conjunto de actividades de una persona encaminadas al éxito que se traduce en beneficios y desarrollo comunitario convirtiéndose en el principal motivador personal de los trabajadores” (pág. 44).

h) Misión

Para Chiavenato (2009), “define como el propósito de una organización que debe cumplirse de manera planificada y organizada dentro del contexto en el se desenvuelva” (pág. 95)



i) Normas

Según Ñaña (2017), “pautas de comportamiento que aceptan y comparten todos los miembros explicando que es lo que deben hacer o evitar ciertas circunstancias que permiten influir en el comportamiento de la personas” (pág. 213).

j) Proceso eficiente

Mallar (2010) “conjunto de actividades interrelacionadas que se caracterizan por requerir ciertos insumos y actividades específicas que implican agregar valor para obtener ciertos resultados” (pág. 7).

k) Promociones justas

Alcocer (2003), “considera a las promociones como el conjunto de estrategias y formas de atraer la demanda propicia de los usuarios en una determinada organización” (pág. 390).

l) Puestos

Desde el punto de vista de Chiavenato (2007), “los puestos vienen a ser el lugar o posición que ocupa algo o alguien; en especial el que le corresponde en relación con otras personas o cosas” (pág. 203).

m) Reglamentos

Chiavenato (2007), “define a los reglamentos como todo aquel manuscrito de carácter legal que sea emitido por una autoridad en general, que va explicar rigurosamente los parámetros o normas jurídicas, sociales, políticas o de cualquier naturaleza” (pág. 305).

n) Reconocimientos

De la misma manera Chiavenato (2007), “considera al reconocimiento como aquel aspecto motivador e impulsador de emociones por el cual se le hace conocer a un miembro de la organización por su esfuerzo y logro en su determinado cargo” (pág. 49).

o) Signos y símbolos

Alcocer (2003), “lo define como aquel conjunto de iconos organizacionales que sirven para la mejor interpretación de las normas de convivencia dentro de una determinada organización convirtiéndolas en entidades diferenciadores del resto de la competencia” (pág. 129).

p) Tareas

Para Chiavenato (2009) “las tareas son actos que tienden a seguir una secuencia ordenada, normalmente son ejecutadas por el responsable que tiene como objetivo lograr los resultados esperados” (pág. 172).

q) Trabajo en equipo

Chiavenato (2009), “estipula sobre el trabajo en equipo como una forma organizada de llevar a cabo actividades planificadas colectivamente para que de esta manera se logre alcanzar las metas en común. También hace referencia al conjunto de habilidades colectivas en una determinada organización que genera sinergia positiva mediante el trabajo coordinado” (pág. 185).

r) Valores

Los valores según Chiavenato (2009), “constituyen un conjunto de virtudes, principios y cualidades únicas de una persona u organización que normalmente se inclina al trabajo moral positivo” (pág. 310).

s) Visión

Chiavenato (2009), “recalca que la visión es una cualidad de poder proyectarse a futuro en el tiempo y espacio con el fin de determinar lo que desea lograr la organización a largo plazo” (pág. 99).



CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Tipo y nivel de investigación

Es una investigación básica, según Arotoma (2007), “se apoya en un contexto teórico y su propósito fundamental es el de desarrollar teoría mediante descubrimiento de generalizaciones o principios” (pág. 88).

La apreciación del autor reside principalmente en el innovar de nuevos conocimientos y también recopilar información de la realidad sobre el ambiente organizacional en las instituciones educativas de la ciudad de Abancay.

El presente estudio posee un nivel descriptivo ya que se va relatar las características más trascendentales de la investigación, atributos escritos descriptivos que pudo visualizar en las instituciones educativas Indivisa Manent, Juan Pablo II y Francisco Solano de la ciudad de Abancay. Hernandez (2014)

4.2 Método y diseño de investigación

La investigación tiene un diseño no experimental, ya que en ningún momento existe la manipulación de la variable en estudio. Hernandez (2014), “cataloga a este diseño como aquel cuya variable independiente carece de manipulación intencionada” (pág. 128).

El presente estudio es considerado como transversal ya que recoge los datos en un solo momento de un año en específico en este caso los datos de la siguiente investigación fueron recogidos en el 2019. Es descriptiva, “se caracterizan en apreciar el fenómeno de la realidad en sus distintas características que formen parte del problema” Hernandez (2014)

4.3 Población y muestra

La población en estudio estuvo formada por los trabajadores de la comunidad educativa entre ellos el personal docente y administrativo conformado por 21 Instituciones Educativas secundarias privadas y públicas de Abancay considerándose como una población censal según la información del área de Gestión Pedagógica de la Ugel – Abancay el cual se podrá visualizar en los anexos de la investigación.



La muestra de estudio que se ha utilizado, en tanto se ajusta a las necesidades de la investigación según Hernandez (2014):

Define la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia que es una técnica en la cual la muestra de la población se elige por conveniencia del investigador siendo fácil de reclutar ya que la población misma de instituciones educativas en Abancay es amplia para poder analizarla, es por ello que este tipo de muestreo es el mas factible puesto que el avance, costo – eficiencia y el factibilidad de disponibilidad de la muestra son las más accesibles. (pág. 172)

Como se muestra en la Tabla 2 de los 21 colegios formales en la UGEL se eligio 3 Instituciones Educativas por la facilidad de información a recavar y algunas características similares que ayudó al investigador con el desarrollo del trabajo de campo, por el cual fue necesario e indispensable conocer las atribuciones de la población en estudio, por ello intencionalmente se ha seleccionado las tres Instituciones Educativas que presento a continuación.

Tabla 2

Población considerada en la investigación del clima organizacional en las instituciones educativas de Abancay 2019.

Edad	I.E. San Francisco Solano	I.E.P Indivisa Manent	I.E. Juan pablo II
Docentes	36	31	33
Administrativos	5	4	4
Sub total	41	35	37

Nota. Datos tomados por el investigador (2019)

El total de la muestra considerando docentes y administrativos, corresponde a 113 empleados de 3 instituciones educativas de la ciudad de Abancay 2019.

4.4 Procedimiento

El procedimiento que considera para la ejecución del proyecto una vez que ha sido aprobado es:

- Construcción de instrumentos
- Fiabilidad de instrumentos
- Validacion por expertos

- Aplicación del instrumento para recoger los datos en las tres instituciones educativas
- Procesamiento de datos
- Análisis de datos
- Discusión de resultados sistematizados con la base referencial

4.5 Técnicas e instrumentos

Para Gomez (2012), “las técnicas de investigación se componen de herramientas, instrumentos y procedimientos que serán utilizados para la obtención de información y saberes previos sobre un determinado tema” (pág. 143). La siguiente investigación se utilizó la encuesta como una técnica para la recolección de datos, dentro de un proceso metodológico según el tipo de investigación.

Carrasco (2016) considera que el cuestionario, es un instrumento, “que permite respuestas directas mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas” (pág. 138).

Antes de la aplicación del instrumento a todo el tamaño de la muestra se realizó una prueba piloto para determinar la confiabilidad del cuestionario y los resultados se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 3

Prueba de fiabilidad del cuestionario clima organizacional en las instituciones educativas de Abancay 2019

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,785	35

Nota. Datos tomados por el investigador (2019)

La Tabla 3 señala que el coeficiente de fiabilidad es igual a 0,785, valor que indica que la confiabilidad del cuestionario es buena.

4.6 Análisis estadístico

La investigación realizada es de nivel descriptivo para lo cual se utilizó la estadística descriptiva por lo tanto no se hizo uso de ningún estadístico.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIONES

5.1 Análisis de resultados

5.1.1. Análisis descriptivo del clima organizacional desde la perspectiva de los trabajadores de la I.E.P. Juan Pablo

Tabla 4

Clima organizacional de los trabajadores de la I.E.P. Juan Pablo 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	36	81,8	81,8	81,8
	Alto	8	18,2	18,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Nota. Datos tomados por el investigador (2019)

Figura 1

Clima Organizacional de los trabajadores en la I.E.P. Juan Pablo II Abancay, Apurímac 2019



Nota. La figura muestra el nivel de clima organizacional de los trabajadores de la I.E.P. Juan Pablo II en el año 2019. Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4 y figura 1 se aprecia que el 81,82% de la muestra que corresponde a 36 trabajadores de la I.E.P. Juan Pablo señalan que el nivel del clima organizacional se presenta de manera regular, esto debido a que señalan que las dimensiones estructura, relaciones inter e intra personales, recompensas e identidad son adecuadas en dichas instituciones educativas de la ciudad de Abancay, Apurímac 2019. Mientras que el 18,18% (8 trabajadores) indica que las cuatro dimensiones percibidas por los trabajadores permite señalar que el clima organizacional es alto.

5.1.1.1. Análisis descriptivo de la dimensión estructura desde la percepción de los trabajadores de la I.E.P. Juan Pablo

Tabla 5

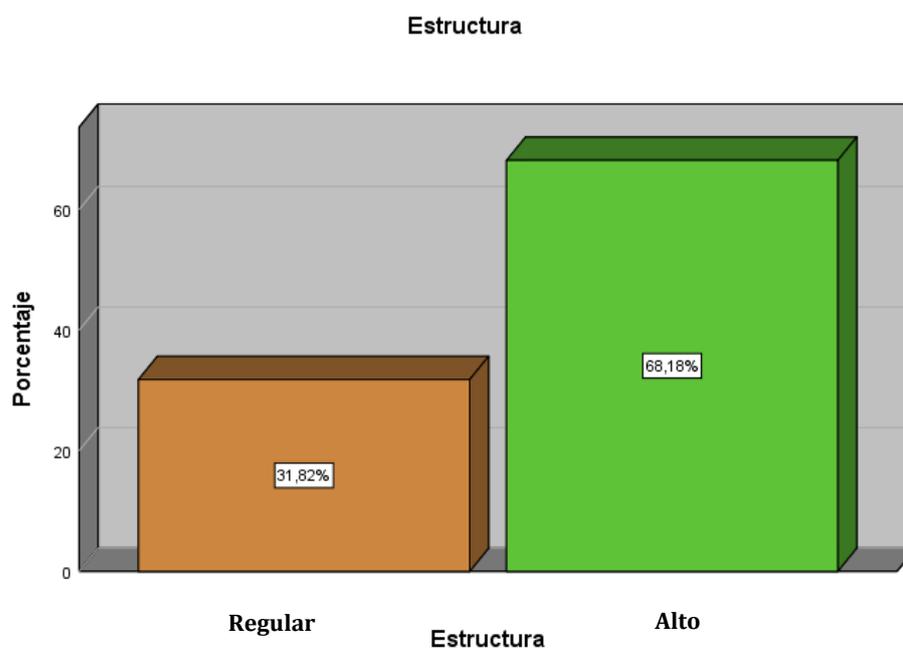
Estructura de los trabajadores en la I.E.P. Juan Pablo II - 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	14	31,8	31,8	31,8
	Alto	30	68,2	68,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Nota. Datos tomados por el investigador (2019)

Figura 2

Estructura de los trabajadores en la I.E.P. Juan Pablo II Abancay, Apurímac 2019



Nota. La figura muestra el nivel de estructura de los trabajadores de la I.E.P. Juan Pablo II en el año 2019. Fuente: Elaboración propia

La tabla 5 y figura 2 detalla que el 68,18% de la muestra que corresponde a 30 trabajadores de la I.E.P. Juan Pablo señalan que la dimensión estructura que se refleja en su perfil profesional se ajusta al puesto laboral, se sienten a gusto desarrollando sus responsabilidades, manejan su carga laboral, cumplen con los procesos académicos y administrativos dentro del marco normativo e indica que tienen el material logístico disponible, entre otros aspectos que hacen establecer que la perspectiva que tienen los trabajadores sobre la estructura organizacional es alta. Mientras que el 31,82% (14 trabajadores) mencionaron que a veces se daban estos aspectos antes mencionados, y que permiten indicar que este grupo respecto a esta dimensión es regular.

5.1.1.2. Análisis descriptivo de la dimensión relaciones inter e intrapersonales desde la percepción de los trabajadores de la I.E.P. Juan Pablo

Tabla 6

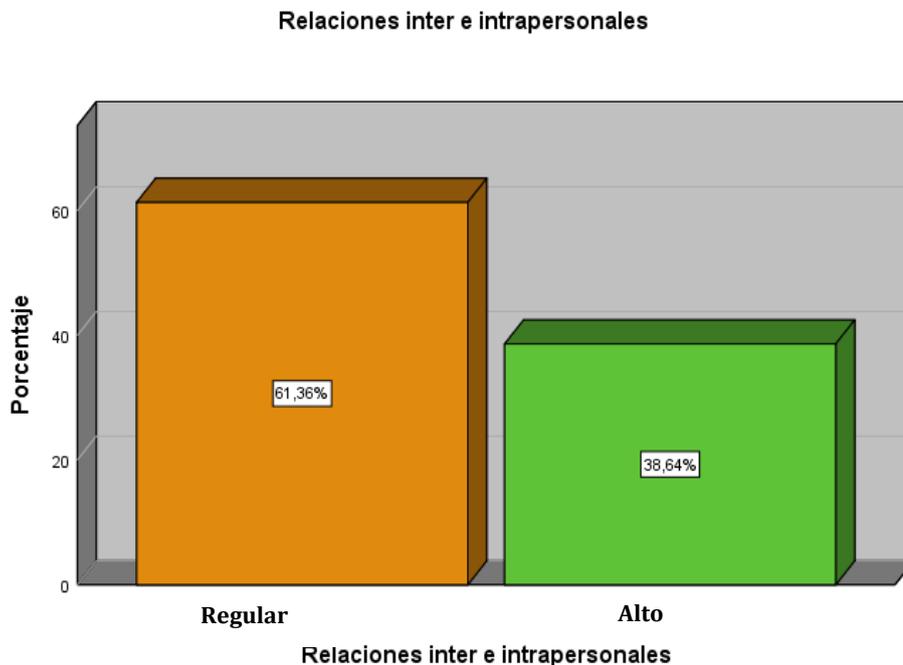
Relaciones inter e intrapersonales de los trabajadores de la I.E.P. Juan Pablo II – 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcenta je válido	Porcentaje acumulado
	Regular	27	61,4	61,4	61,4
Válido	Alto	17	38,6	38,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Nota. Datos tomados por el investigador (2019)

Figura 3

Relaciones inter e intrapersonales de los trabajadores en la I.E.P. Juan Pablo II Abancay, Apurimac 2019



Nota. La figura muestra el nivel de relaciones inter e intrapersonal de los trabajadores de la I.E.P. Juan Pablo II en el año 2019. Fuente: Elaboración propia

La tabla 6 y figura 3 detalla que el 61.36 % de la muestra que corresponde a 27 trabajadores de la I.E.P. Juan Pablo indica que la dimensión relaciones inter – intrapersonales de acuerdo a las perspectivas de sus trabajadores es regular, puesto que existe una notable relación entre compañeros de trabajo, brindando el apoyo para solucionar cualquier problema que se presente como también en la participación de todos en actividades culturales y recreacionales es considerable. Mientras que el 38.64% (17 trabajadores) señalan que estos criterios antes mencionados sobre las relaciones inter e intrapersonales es alta.

5.1.1.3. Análisis descriptivo de la dimensión recompensa desde la perspectiva de los trabajadores de la I.E.P. Juan Pablo

Tabla 7

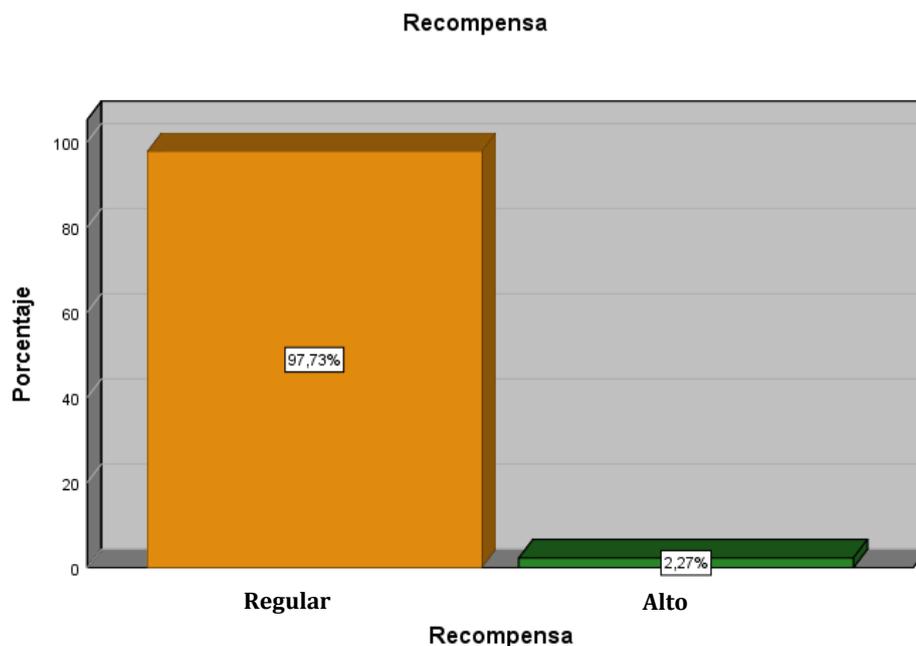
Recompensa de los trabajadores de la I.E.P. Juan Pablo II - 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Regular	43	97,7	97,7	97,7
Válido	Alto	1	2,3	2,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Nota. Datos tomados por el investigador (2019)

Figura 4

Recompensa de los trabajadores en la I.E.P. Juan Pablo II Abancay, Apurímac 2019



Nota. La figura muestra el nivel de recompensas de los trabajadores de la I.E.P. Juan Pablo II en el año 2019. Fuente: Elaboración propia

La tabla 7 y la figura 4 detalla que el 97.73% de la muestra que corresponde a 43 trabajadores de la I.E.P. Juan Pablo mencionan que en la dimensión recompensa es regular, ya sea por sus bonificaciones, beneficios por parte de la institución, o promovidos por sus méritos logrados, reconocimiento y felicitaciones por su desempeño eficiente y

eficaz. Mientras que 2.27% (1 trabajador) señalan que la recompensa que viene reconociendo a sus trabajadores es alta.

5.1.1.4. Análisis descriptivo de la dimensión identidad desde la percepción de los trabajadores de la I.E.P. Juan Pablo

Tabla 8

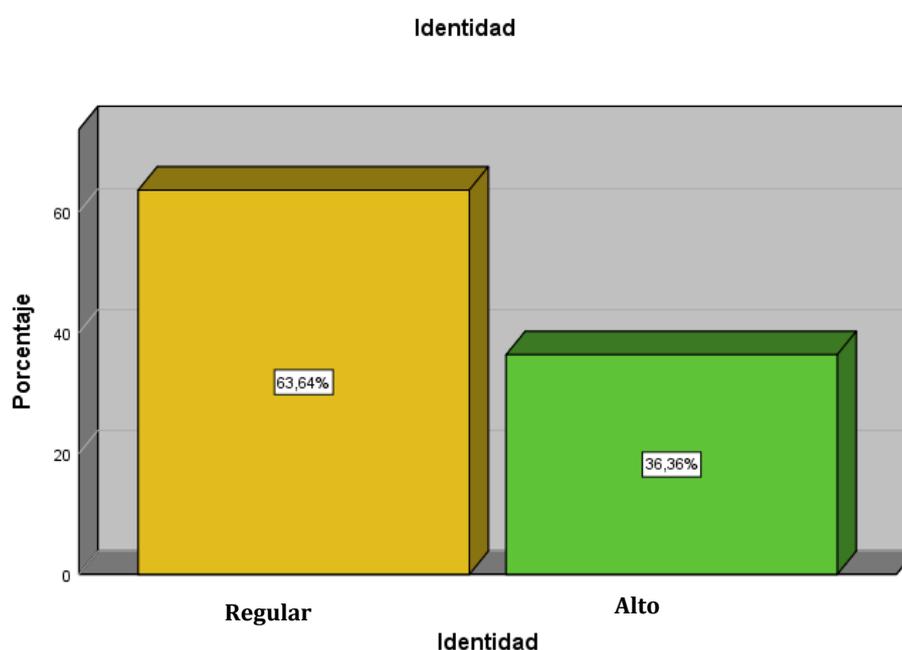
Identidad de los trabajadores de la I.E.P. Juan Pablo II - 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje acumulado
	Regular	28	63,6	63,6	63,6
Válido	Alto	16	36,4	36,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Nota. Datos tomados por el investigador (2019)

Figura 5

Identidad de los trabajadores en la I.E.P. Juan Pablo II Abancay, Apurímac 2019.



Nota. La figura muestra el nivel de identidad de los trabajadores de la I.E.P. Juan Pablo II en el año 2019. Fuente: Elaboración propia

La tabla 8 y figura 5 detalla que el 63.64% de la muestra que corresponde a 28 trabajadores de la I.E.P. Juan Pablo indican sobre la dimensión identidad de su personal es regular, puesto que están a gusto

con el trabajo que desempeñan, se comprometen a participar en las festividades locales y regionales, percibiendo de esta manera una cultura de pertenencia hacia la institución. Mientras que el 36.36% de la muestra que representan a un total de 16 trabajadores mencionan que la identidad institucional es alta, ya que se identifican en toda actividad que el colegio proponga.

5.1.2. Análisis descriptivo del clima organizacional desde la perspectiva de los trabajadores de la I.E.P. Indivisa Manent

Tabla 9

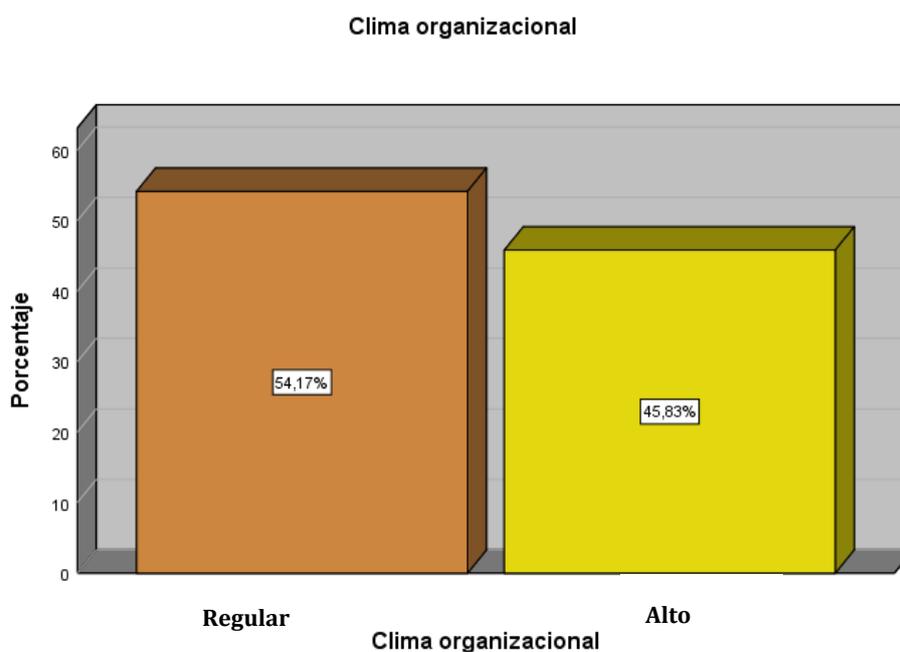
Clima organizacional de los trabajadores de la I.E.P. Indivisa Manent - 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Regular	13	54,2	54,2	54,2
Válido	Alto	11	45,8	45,8	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Nota. Datos tomados por el investigador (2019)

Figura 6

Clima organizacional de los trabajadores en la I.E.P. Indivisa Manent de Abancay, Apurímac 2019.



Nota. La figura muestra el nivel de clima organizacional de los trabajadores de la I.E.P. Indivisa Manent en el año 2019. Fuente: Elaboración propia

En la tabla 9 y figura 6 se puede observar que el 54,17% de la muestra que corresponde a 13 trabajadores de la I.E.P. Indivisa Manent señalan que el nivel de clima organizacional se presenta de manera regular, debido a que señalan que las dimensiones estructura, las relaciones inter e intra personales, recompensas e identidad son las más adecuadas. Mientras que el 45,83% (11 trabajadores) indica que las cuatro dimensiones hacen que se sientan en un ambiente organizacional alto .

5.1.2.1. Análisis descriptivo de la dimensión estructura desde la perspectiva de los trabajadores de la I.E.P. Indivisa Manent

Tabla 10

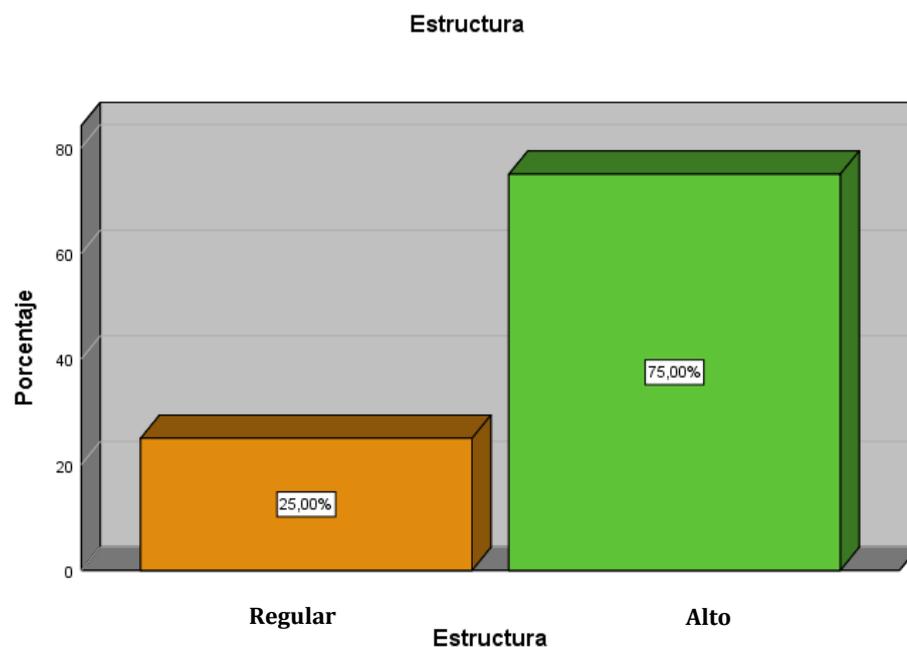
Estructura de los trabajadores de la I.E.P. Indivisa Manent -2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
	Regular	6	25,0	25,0	25,0
Válido	Alto	18	75,0	75,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Nota. Datos tomados por el investigador (2019)

Figura 7

Estructura de los trabajadores en la I.E.P. Indivisa Manent de Abancay, Apurímac2019.



Nota. La figura muestra el nivel de estructura de los trabajadores de la I.E.P. Indivisa Manent en el año 2019. Fuente: Elaboración propia

La tabla 10 y figura 7 se puede observar que el 75,00 % de la muestra que corresponde a 18 trabajadores de la I.E.P. Indivisa Manent señalan que la dimensión estructura que se refleja en su perfil profesional se ajusta al puesto laboral, se sienten a gusto desarrollando sus responsabilidades, manejan su carga laboral, cumplen con los procesos académicos y administrativos dentro del marco normativo e indica que tienen el material logístico disponible, por lo que la perspectiva de los trabajadores de esta institución mencionan que la estructura organizacional es alta. Mientras que el 25,00% (06 trabajadores) mencionaron que a veces se daban estos aspectos antes mencionados, y que permiten indicar que este grupo respecto a esta dimensión es regular.

5.1.2.2. Análisis descriptivo de la dimensión relaciones inter e intrapersonales desde la percepción de los trabajadores de la I.E.P. Indivisa Manent

Tabla 11

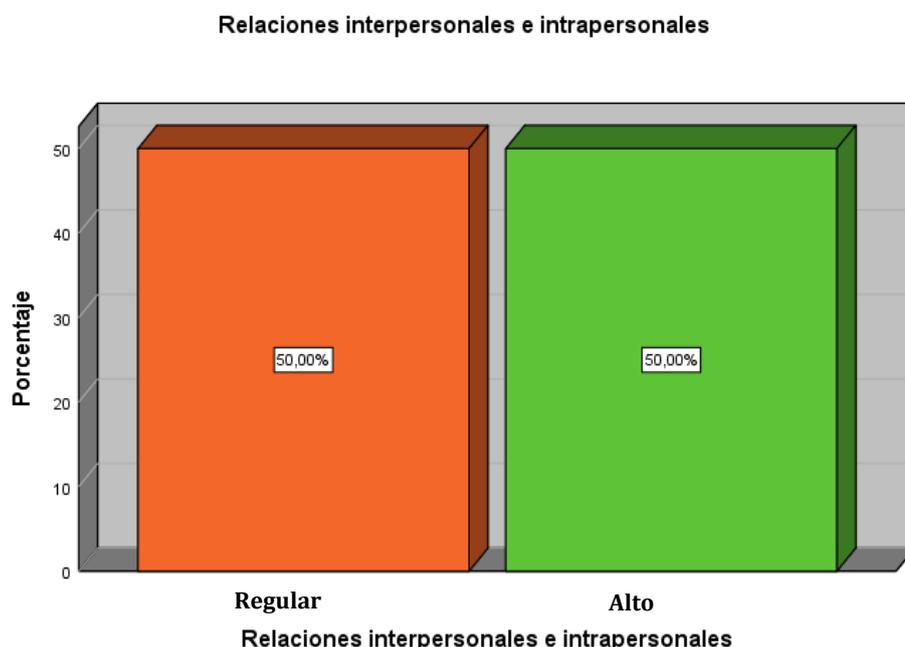
Relaciones inter e intrapersonales de la I.E.P. Indivisa Menent -2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Regular	12	50,0	50,0	50,0
Válido	Alto	12	50,0	50,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Nota. Datos tomados por el investigador (2019)

Figura 8

Relaciones inter e intrapersonales de los trabajadores en la I.E.P. Indivisa Manent de Abancay, Apurímac 2019.



Nota. La figura muestra el nivel de relaciones inter e intrapersonales de los trabajadores de la I.E.P. Indivisa Manent en el año 2019. Fuente: Elaboración propia

La tabla y figura 8 detalla que el 50.00 % de la muestra que corresponde a 12 trabajadores de la I.E.P. Indivisa Manent indican que la dimensión relaciones inter- intraspersonales de acuerdo a las perspectivas de sus trabajadores es alta, puesto que se da la existencia sobre la relación adecuada entre compañeros de trabajo, brindando el apoyo para solucionar cualquier problema que se presente como también en la participación en las actividades culturales y recreacionales que forman parte importante y fundamental de sus principios del colegio. Mientras que el 50.00% que también representa a 12 trabajadores señalan que estos criterios antes mencionados sobre las relaciones inter e intrapersonales es regular.

5.1.2.3. Análisis descriptivo de la dimensión recompensa desde la percepción de los trabajadores de la I.E.P. Indivisa Manent

Tabla 12

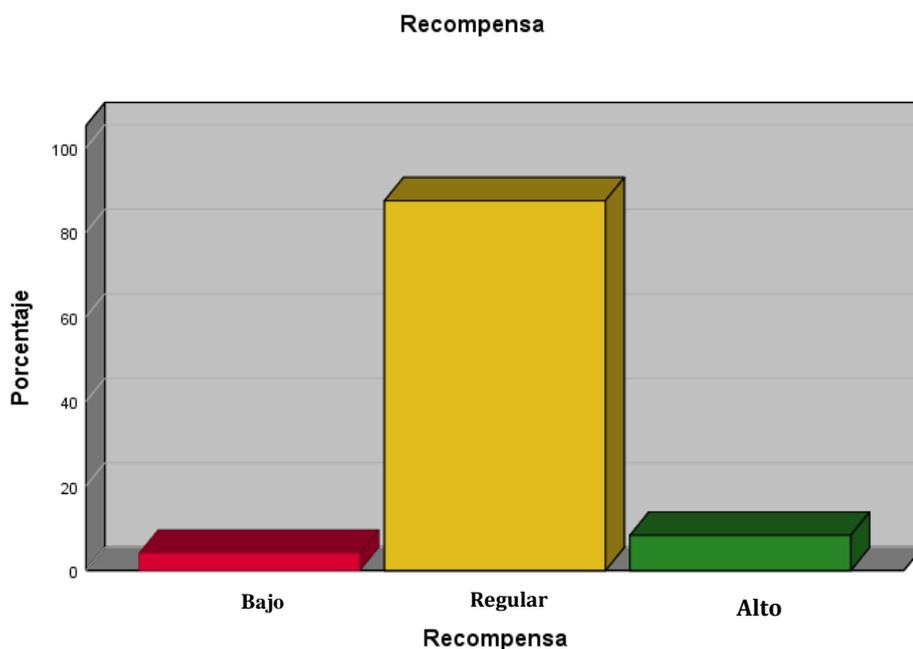
Recompensa de los trabajadores de la I.E.P. Indivisa Manent - 2019

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	4,2	4,2	4,2
Regular	21	87,5	87,5	91,7
Alto	2	8,3	8,3	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Nota. Datos tomados por el investigador (2019)

Figura 9

Recompensa de los trabajadores en la I.E.P. Indivisa Manent de Abancay, Apurímac 2019.



Nota. La figura muestra el nivel de recompensa de los trabajadores de la I.E.P. Indivisa Manent en el año 2019. Fuente: Elaboración propia

La tabla 12 y la figura 9 detalla que el 87.50% de la muestra que corresponde a 21 trabajadores de la I.E.P. Indivisa Manent mencionan que en la dimensión recompensa es regular, ya sea por sus bonificaciones o beneficios por parte de la institución, o promovidos

por sus méritos logrados, reconocimiento y felicitaciones por su desempeño eficiente y eficaz. Mientras que 8.30% que representan a 2 trabajadores señalan que la recompensa que viene reconociendo a sus trabajadores es alto por todos los aspectos antes mencionados, y finalmente existe un 4.20% de la muestra (1 trabajador) que menciona que la recompensa en dicho colegio es bajo.

5.1.2.4. Análisis descriptivo de la dimensión Identidad desde la percepción de los trabajadores de la I.E.P. Indivisa Manent

Tabla 13

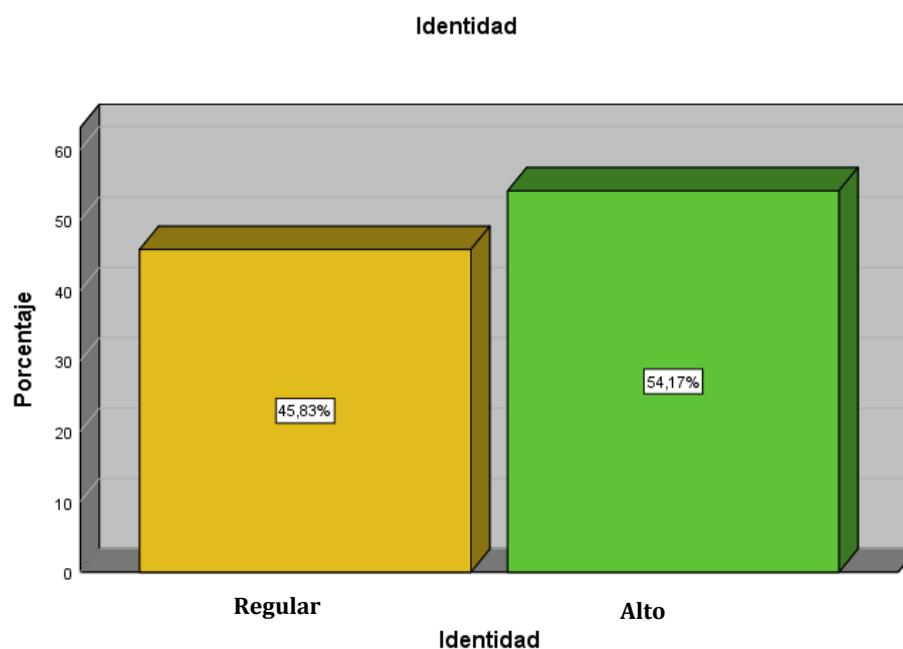
Identidad de los trabajadores de la I.E.P. Indivisa Manent - 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Regular	11	45,8	45,8	45,8
Válido	Alto	13	54,2	54,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Nota. Datos tomados por el investigador (2019)

Figura 10

Identidad de los trabajadores en la I.E.P. Indivisa Manent de Abancay, Apurímac 2019



Nota. La figura muestra el nivel de identidad de los trabajadores de la I.E.P. Indivisa Manent en el año 2019. Fuente: Elaboración propia

La tabla 13 y la figura 7 detalla que el 54.17% de la muestra que corresponde a 13 trabajadores de la I.E.P. Indivisa Manent indican sobre la dimensión identidad es alto, puesto que están a gusto con el trabajo que desempeñan, se comprometen a participar en las festividades locales y regionales, identificándose con la razón de ser de la institucional y lo que se proyectan a ser de la institución. Mientras que el 45.83% de la muestra que representan a un total de 11 trabajadores mencionan que la identidad institucional es regular por todos los aspectos antes mencionados.

5.1.3. Análisis descriptivo del clima organizacional desde la perspectiva de los trabajadores de la I.E. Francisco Solano

Tabla 14

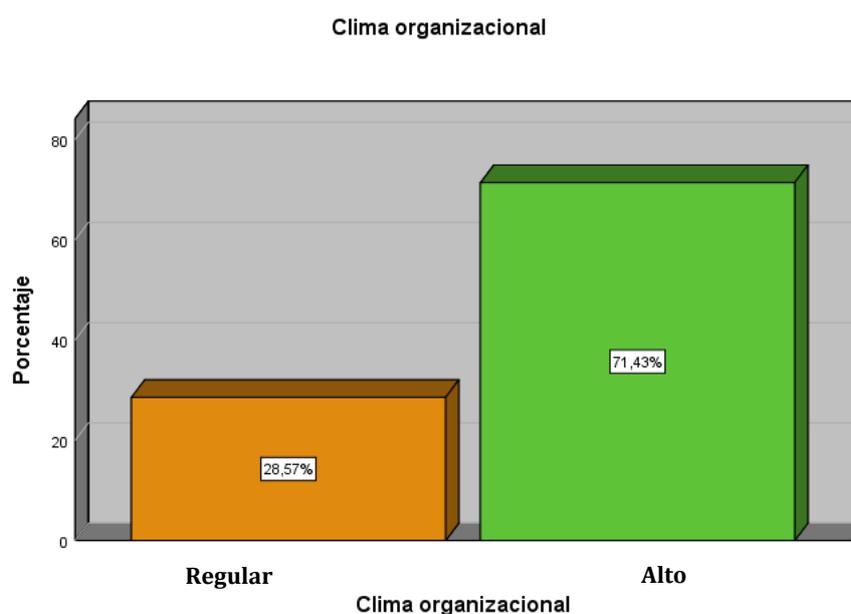
Clima organizacional de los trabajadores de la I.E. Francisco Solano - 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	6	28,6	28,6	28,6
	Alto	15	71,4	71,4	100,0
Total		21	100,0	100,0	

Nota. Datos tomados por el investigador (2019)

Figura 11

Clima Organizacional de los trabajadores en la I.E. Francisco Solano de Abancay, Apurímac 2019.



Nota. La figura muestra el nivel de clima organizacional de los trabajadores de la I.E. Francisco Solano en el año 2019. Fuente: Elaboración propia

En la tabla 14 y figura 11 se puede apreciar 71,43% de la muestra que corresponde a 15 trabajadores de la I.E. Francisco Solano señalan que el nivel de clima organizacional es alto, debido a que las dimensiones estructura, las relaciones inter e intra personales, recompensas e identidad es adecuada. Mientras que el 28,57% (06 trabajadores) indica que las cuatro dimensiones hacen que se sientan en un ambiente organizacional regular.

5.1.3.1. Análisis descriptivo de la dimensión estructura desde la percepción de los trabajadores de la I.E. Francisco Solano

Tabla 15

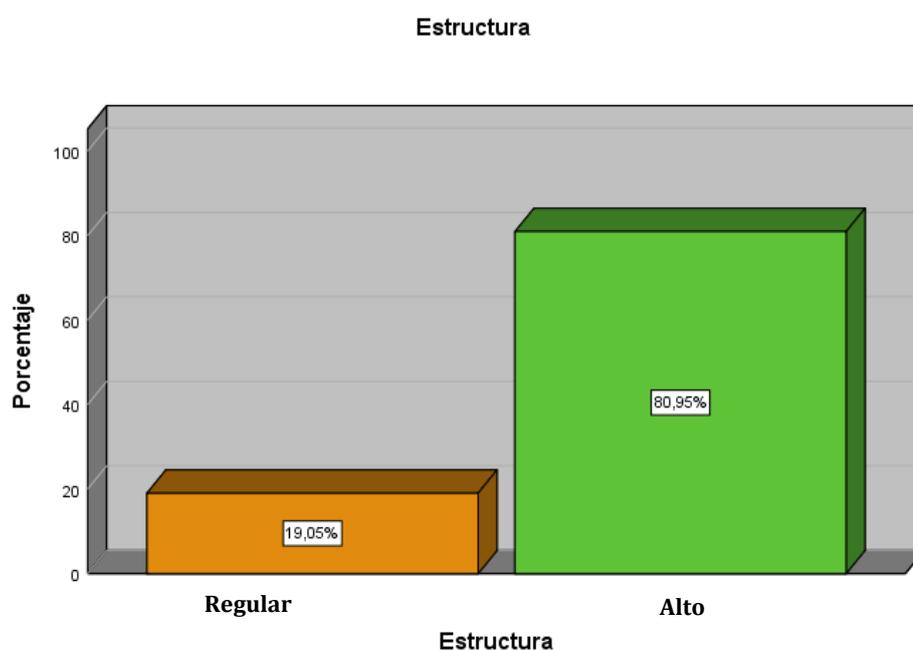
Estructura de los trabajadores de la I.E. Francisco Solano - 2019

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	4	19,0	19,0	19,0
Válido Alto	17	81,0	81,0	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Nota. Datos tomados por el investigador (2019)

Figura 12

Estructura de los trabajadores en la I.E. Francisco Solano de Abancay, Apurímac 2019.



Nota. La figura muestra el nivel de estructura de los trabajadores de la I.E. Francisco Solano en el año 2019. Fuente: Elaboración propia

La tabla 15 y figura 12 detalla que el 80,95% de la muestra que corresponde a 17 trabajadores de la I.E. Francisco Solano afirman que la dimensión estructura que se refleja en su perfil profesional se ajusta al puesto laboral, se sienten a gusto desarrollando sus responsabilidades, manejan su carga laboral, cumplen con los procesos académicos y administrativos dentro del marco normativo e indica que tienen el material logístico disponible, por lo que la perspectiva de los trabajadores de esta institución mencionan que la estructura organizacional es alta. Mientras que el 19,05% (04 trabajadores) mencionaron que a veces se daban estos aspectos antes mencionados, y que permiten indicar que este grupo respecto a esta dimensión es regular.

5.1.3.2. Análisis descriptivo de la dimensión relaciones inter e intrapersonales desde la percepción de los trabajadores de la I.E. Francisco Solano

Tabla 16

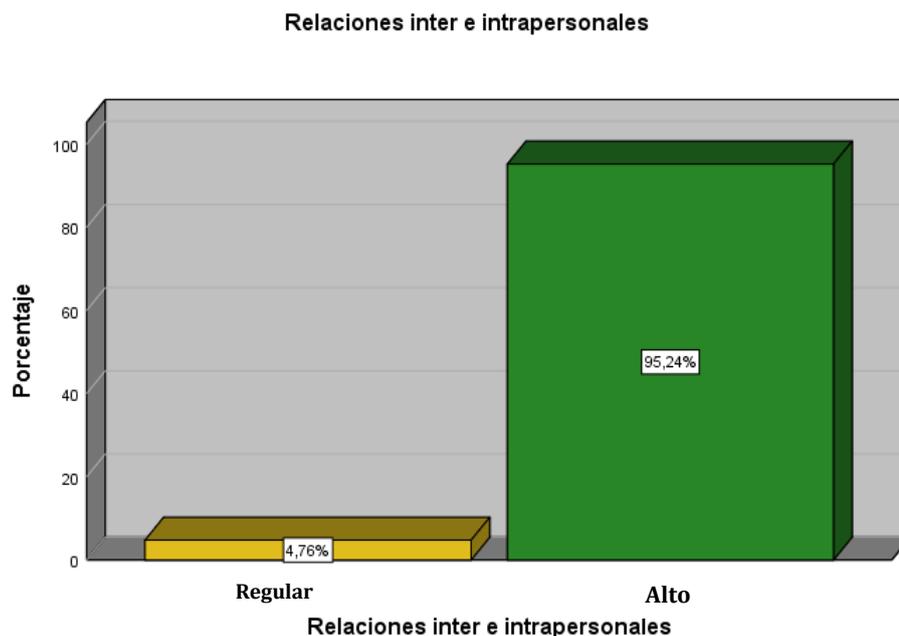
Relaciones inter e intrapersonal de los trabajadores de la I.E. Francisco Solano - 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
	Regular	1	4,8	4,8	4,8
Válido	Alto	20	95,2	95,2	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Nota. Datos tomados por el investigador (2019)

Figura 13

Relaciones inter e intrapersonales de los trabajadores en la I.E. Francisco Solano de Abancay, Apurímac 2019.



Nota. La figura muestra el nivel de relaciones inter e intrapersonales de los trabajadores de la I.E. Francisco Solano en el año 2019. Fuente: Elaboración propia

La tabla 15 y la figura 13 detalla que el 95.24 % de la muestra que corresponde a 20 trabajadores de la I.E. Francisco Solano señalan que la dimensión relaciones inter e intrapersonales es alta, puesto que existe una relación adecuada entre compañeros de trabajo, brindando el apoyo para solucionar cualquier problema que se presente, ya que la participación de todos en actividades culturales y recreacionales forman parte importante y fundamental de sus principios del colegio. Mientras que el 4.76% que representa a 1 trabajador afirma que estos criterios antes mencionados sobre las relaciones inter e intrapersonales es regular por los aspectos antes mencionados.

5.1.3.3. Análisis descriptivo de la dimensión recompensa desde la percepción de los trabajadores de la I.E. Francisco Solano

Tabla 17

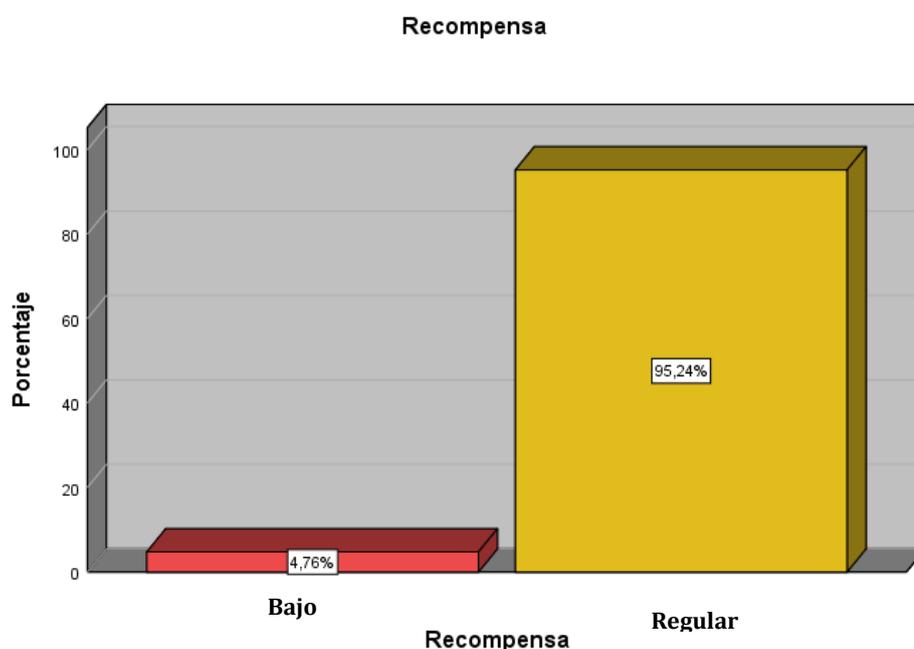
Recompensa de los trabajadores de la I.E. Francisco Solano - 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bajo	1	4,8	4,8	4,8
Válido	Regular	20	95,2	95,2	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Nota. Datos tomados por el investigador (2019)

Figura 14

Recompensa de los trabajadores en la I.E. Francisco Solano de Abancay, Apurímac 2019.



Nota. La figura muestra el nivel de recompensa de los trabajadores de la I.E. Francisco Solano en el año 2019. Fuente: Elaboración propia

La tabla 17 y figura 14 detalla que el 95.24% de la muestra que corresponde a 20 trabajadores de la I.E. Francisco Solano señalan que la dimensión recompensa en el colegio es regular, ya sea por sus bonificaciones o beneficios por parte de la institución, o promovidos por sus méritos logrados, reconocimiento y felicitaciones por su

desempeño eficiente y eficaz. Mientras que 4.76% que representan a 1 trabajador fundamenta que la recompensa que el colegio viene reconociendo a sus trabajadores es bajo.

5.1.3.4. Análisis descriptivo de la dimensión identidad desde la percepción de los trabajadores de la I.E. Francisco Solano.

Tabla 18

Identidad de los trabajadores de la I.E. Francisco Solano - 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	21	100,0	100,0	100,0

Nota. Datos tomados por el investigador (2019)

Figura 15

Identidad de los trabajadores en la I.E. Francisco Solano de Abancay, Apurímac 2019.



Nota. La figura muestra el nivel de identidad de los trabajadores de la I.E. Francisco Solano en el año 2019. Fuente: Elaboración propia

La tabla 18 y la figura 15 detalla que el 100.00% de la muestra que corresponde a 21 trabajadores de la I.E. Francisco Solano indican que la dimensión identidad institucional en este colegio es alto, puesto que están a gusto con el trabajo que desempeñan, se comprometen a

participar en las festividades locales y regionales, identificándose con la razón de ser y lo que se proyectan a ser la institución.

5.2 Discusión

En esta parte del estudio se abordó los datos recopilados en las encuesta contrastándolos con los antecedentes que más se relacionen o tengan similitud en cuanto a conclusiones.

En el análisis descriptivo realizado en la institución educativa Juan Pablo II de una muestra de 36 trabajadores se observa que el 81,82% perciben que el nivel del clima organizacional es regular donde señalan que la estructura, las relaciones interpersonales e intrapersonal, las recompensas y la identidad institucional son las adecuadas. El 18,18% que representa a 8 trabajadores indican que el ambiente organizacional es alto.

En el centro educativo Particular Indivisa Manent se aprecia que el 54,17% de la muestra que corresponde a 13 trabajadores señalan que el nivel de clima organizacional se presenta de manera regular a mas, debido a que la estructura, las relaciones inter e intra personales, recompensas e identidad son adecuadas. Mientras que el 45,83% (11 trabajadores) indican que perciben un ambiente organizacional es alto en las cuatro dimensiones.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el centro educativo Francisco Solano se sintetiza que el 71,43% de la muestra que corresponde a 15 trabajadores señalan que el nivel de clima organizacional es alto, mencionan que la estructura, las relaciones inter e intra personales, recompensas e identidad institucional son adecuadas. Mientras que el 28,57% (6 trabajadores) indica que las cuatro dimensiones hacen que se sientan en un ambiente organizacional regular.

Los resultados encontrados en el estudio tienen similitud con la investigación realizada por Rivera (2000), en su estudio sobre clima organizacional y reforma educativa con docentes y directivos de los colegios de Antofagasta correspondiente al nivel de enseñanza básica media, para ello el autor utilizo como instrumento el test de Likert con la finalidad de caracterizar el ambiente organizacional, por lo que el autor llega a las siguientes conclusiones. Los componentes importantes del servicio educativo son sin duda alguna el liderazgo, el trabajo colectivo o en equipo y algunas estrategias que ayudan con los cambios académicos, por otro lado el clima organizacional indica una enfoque regular, un resultado similar a la presente investigación sobre el clima organizacional en las institución educativas Francisco Solano de la ciudad de Abancay con un resultado de



71,39% que representan a 15 trabajadores, esto debido a que la estructura, las relaciones inter e intra personales, recompensas e identidad institucional son adecuadas

Asimismo, podemos encontrar en la tesis realizada por Fernandez (2005) quién llevo a cabo una investigación sobre el clima organizacional en los países de México y Uruguay en instituciones públicas de las zonas urbanas y rurales, el objetivo fue describir quienes y como usaban los informes generados por los sistemas de evaluación externa de aprendizaje en educación primaria de ambos países, tomando como instrumento los cuestionarios el cual destaca que los distintos grados de clima organizacional tienen como consecuencia los logros de evaluación de aprendizaje, abandono y conductas violentas. Ante ello se puede abreviar que el clima organizacional posee un nivel regular – medio de clima organizacional. Estudio que constituyo una gran similitud en la investigación que se llevó a cabo en la institución educativa privada Indivisa Manent donde se pudo apreciar que el 54,17% de la muestra que corresponde a 13 trabajadores señalan que el nivel de clima organizacional es regular a más esto se debe a que la estructura, las relaciones inter e intra personales, recompensas e identidad son adecuadas.

Por otro lado la investigación llevada a cabo por Gonzales (2006) en su investigación descriptiva sobre el clima organizacional tuvo una muestra de 220 docentes del nivel primario y secundario donde utiliza la escala de clima organizacional de Mitchel. El autor concluye que se constató que el 50 % de los docentes percibían que el clima organizacional real en las instituciones educativas era autoritario, por otro lado el otro 50% lo consideraba como participativo. También concluye que el 58% de los profesores establecían que el clima idóneo para la institución educativa era el participativo pleno, mientras que el 42% consideraba el participativo consultivo como clima adecuado y regular, resultado que también se puede visualizar en la institución educativa Juan Pablo II donde una muestra de 36 trabajadores que representa al 81.82% perciben que el nivel de clima organizacionales regular esto debido a que la estructura, las relaciones interpersonales e intrapersonal, las recompensas y la identidad institucional son las idóneas.

Finalmente la investigación realizada por Castrillon (2005) en su estudio sobre clima organizacional en las instituciones públicas y privadas, tiene como herramienta de estudio al cuestionario de robbins y Marchant concluye que que la organizaciones educativas de índole privada tienen una atmósfera organizacional positiva y favorable que repercute en los docentes y directivos de manera decisiva algo muy diferente al sector donde es necesario la falta de liderazgo y política comunicacional puesto que el ambiente se



tornaba inoportuno, hostil y desconfiado. En algunas situaciones de competencia existía el apoyo mutuo, una conclusión semejante con el clima organizacional regular a más en las instituciones educativas de la ciudad de Abancay en general, todo ello por que la estructura, las relaciones inter e intra personales, recompensas e identidad son adecuadas.

En uno de los antecedentes nacionales se pudo apreciar el estudio descriptivo del autor Snacho (2019) titulado Clima Organizacional en las Instituciones Educativas secundarias del Distrito de Moho 2017, el cual tuvo como principal problema con respecto al desempeño docente, utilizó el cuestionario como herramienta de estudio y llegó a sintetizar que el clima organizacional tiene una inclinación regular ya que a veces se presenta la identidad, la integración y motivación institucional como dimensiones en estudio. Analizándolo de manera rigurosa el autor tiene como resultado que la integración e identidad institucional se presenta de manera regular, estudio similar a la presente investigación de manera general sobre el clima organizacional en las instituciones educativas de la ciudad de Abancay, Apurímac 2019 es regular a más y alto. Esto por que las presentes dimensiones estructura, las relaciones inter e intra personales, recompensas e identidad son las más propiciatorias.



CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

De acuerdo a los objetivos que se estableció en la siguiente investigación sobre determinar el nivel de clima organizacional en las instituciones educativas de la ciudad de Abancay, Apurímac 2019 y teniendo como instituciones en estudio a la I.E.. Francisco Solano, I.E.P. Indivisa Manent y en la I.E.P Juan pablo II se pudo sintetizar e interpretar los siguientes resultados mediante el procesamiento estadístico y el planeamiento teórico que se fundamenta en la investigación de la siguiente manera:

El clima organizacional en las Instituciones Educativas de la ciudad de Abancay, Apurímac 2019 es regular a mas según la percepción de los trabajadores, por consiguiente el personal que labora en dichas instituciones consideran que la estructura, las relaciones interpersonales, recompensa e identidad son las adecuadas.

La estructura de las instituciones educativas de la ciudad de Abancay, Apurimac 2019 es regular puesto que el personal que trabaja en las Instituciones educativas indican que existe una perspectiva aceptable referente a los procedimientos, reglas, trámites, normas y otros liniamientos administrativos que se toma en cuenta durante la labor educativa.

Las relaciones inter e intrapersonales en las instituciones educativas de la ciudad de Abancay, Apurimac 2019 es alto ya que se confirma la existencia de un entorno de trabajo considerable y las relaciones sociales entre los miembros de la organización educativa es buena, permitiendo generar un ambiente adecuado para poder laborar con confianza.

La recompensa en las instituciones educativas de la ciudad de Abancay, Apurímac 2019 es regular puesto que el personal que emplea toda su fuerza de trabajo en dichas instituciones mencionan la existencia de bonificaciones y beneficios por parte de la institución y en algunos casos son promovidos por sus meritos logrados, reconocimiento y felicitaciones en su desempeño docente eficiente.

La identidad en las instituciones educativas de la ciudad de Abancay, Apurímac 2019 es alto, esto se debe a una aceptable existencia de pertenencia en la entidad donde laboran



el personal de las instituciones y también a la participación proactiva en diversas actividades programadas por dichas instituciones con las mejores intenciones de compartir los objetivos institucionales.

6.2 Recomendaciones

Primera: En base a la investigación realizada es necesario la implementación de conferencias , consultorias, talleres y otros estudios sumamente indispensables respecto a la variable clima organizacional con el propósito de incentivar a que los centros educativos estén actualizadas en estos temas para el mejor desenvolvimiento de la calidad de aprendizaje en las instituciones educativas.

Segundo: En base a los resultados de la presente investigación es recomendable diseñar y elaborar programas de capacitación en la mejora del ambiente organizacional en los centros educativos secundarios de la ciudad de Abancay, a fin de corregir deficiencias y limitaciones que interrumpan la labor educativa eficiente.

Tercero: Es oportuno y recomendable el protagonismo de los docentes de manera eficiente en el buen fortalecimiento de la variable clima organizacional centrado principalmente en la dimensión relaciones interpersonales con la finalidad de desarrollar e impulsar una calidad de enseñanza educativa en las instituciones educativas de la ciudad de Abancay.

Cuarto: llevar a cabo investigaciones correlacionales y comparativas en función a la variable clima organizacional y otras que están estrechamente relacionadas como la inteligencia emocional en docentes-estudiantes, resiliencia y desempeño docente a fin de establecer resultados propiciatorios que expliquen de que manera influye el clima organizacional en estas otras variables antes mencionadas, lo cual incentivara a que otros tesisistas sientan mayor curiosidad por ver los resultados que puedan ocasionar esta variable en las instituciones educativas de la ciudad de Abancay.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Acero, L. (2007). *Clima y comportamiento en la organización*. Caracas: Los Andes.
- Acosta, B. (2010). *clima organizacional en una empresa cervecera*. Revista IIPSI.
- Aguado Maldonado, J. (2012). *Clima Organizacional de una Institución Educativa de Ventanilla según la perspectiva docente*. Lima.
- Alcocer, A. (2003). *La organización empresarial*. Lima: Cultura.
- Aratoma, S. (2007). *Metodología de la Investigación*. Huamanga.
- Arotoma, S. (2007). *Tesis de grado y metodología de investigación en organizaciones, mercado y sociedad*. DSG Vargas S.R.L.
- Atalaya, O. (2016). *Liderazgo del director y el clima institucional del consorcio educativo UGEL 07-2013*.
- Berrocal, S. (2007). *Medición del clima institucional. (Tesis de licenciatura)*. Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima.
- Bravo, M. (2017). *Diseño de estrategias de mejoramiento a partir del diagnóstico de clima organizacional en una empresa distribuidora de combustibles y alimentos. Administración*.
- Castrillón, M. (2005). *Clima organizacional en instituciones educativas privadas y públicas en Puerto Ordaz. (Tesis de licenciatura)*. Universidad Los Andes, Puerto Ordaz, Venezuela. Recuperado el 13 de Noviembre de 2010, de [http:// www. Castrillon.climaorg. cl/ documento/ es.PDF](http://www.castrillon.climaorg.cl/documento/es.PDF)
- Chiang, M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: McGregor.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Mc-Graw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Mc Graw Will.
- Clegg, S. &. (2008). *Enciclopedia internacional de estudios de organización*. New York: Thousand Oaks.
- Corona, M. (2006). *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en instituciones educativas de Puebla. (Tesis de licenciatura)*. UNAM, México, México.



- Daft, R. (2011). *Teoría y diseño organizacional*. Mexico.
- Estadística no paramétrica. (2019). *Enfoque Práctico*, 28-35.
- Etkin, G. (2007). *Capital social y valores en la organización sustentable: el deber ser, poder hacer y la voluntad creativa*. Buenos Aires: Granica.
- Fernández, E. (2005). Clima organizacional en las escuelas: Un enfoque comparativo para México y Uruguay. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Autónoma de México, México, México.
- Friedlander, F. &. (1969). *Múltiples impactos del clima organizacional y los sistemas de valores individuales sobre la satisfacción laboral*. Personnel Psychology.
- García, V. &. (2008). *Organización y gobierno de centros educativos*. Bogotá: Grupo Quinto Centenario.
- Gento, S. (2008). *Participación en la gestión educativa*. Madrid: Paidós.
- Gomez Bastar, S. (2012). *Metodología de la investigación*. Mexico: Red Tercer Milenio.
- Gómez, L. (2001). El clima organizacional y el liderazgo en la gestión educativa. (*Tesis de licenciatura*). UNIFE, Lima.
- Goncalvez, A. (1997). *Dimensiones del Clima Organizacional*.
- Gonzales, P. (2006). Influencia de la acción gerencial del director de Educación Básica en la participación docente. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- Gracia Solarte, M. (2009). Cuadernos de administración. *Clima Organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual*, 20.
- Gutiérrez González, C. (2014). Clima Organizacional en las comunidades educativas. *Conocimiento y naturaleza*, 24.
- Hasen, G. &. (1989). Determinantes del rendimiento de la empresa: la importancia relativa de los factores económicos y organizativos. *Revista de gestión estratégica*.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Interamericana.
- Herzberg, L. (1978). *Necesidades*. Londres: Dervi R.S.
- Jaime, P. (2008). Clima y cultura organizacional. *gestión administrativa*.
- James, A. (2006). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.



- Jaramillo, C. (2015). *Diagnostico de clima organizacional aplicado al area de telas de la empresa Dogama S.A.S.*
- Litwin, S. &. (1998). *Clima y comportamiento organizacional*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Llanos, M. (2016). *La cultura organizacional: eje de accion en la gestion humana*. Quito: departamento de publicaciones.
- Mallar, M. (2010). *La gestion de procesos: un enfoque de gestion eficiente. vision del futuro*.
- Martinez, A. (2001). *El liderazgo en el proceso del centro educativo y el clima institucional. (Tesis de licenciatura)*. Universidad San Martin de Porres, Lima.
- Martini, S. (2009). *Participación y calidad educativa*. Santiago de Chile: Expansiva.
- Maslow, A. (1970). *Teoria de las necesidades*. Londres: Danuvio S.R.
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. (Tesis de licenciatura)*. Universidad del Rosario, Bogota.
- Newstrom, D. &. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo* .
- Núñez, M. (2015). *Relación entre Cultura Organizacional (flexible y rígida) y Capital Intelectual. tecnologia*.
- Ñaña, C. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Huancayo.
- Ortiz, Y. (2020). *inteligencia emocional en relaciones intrapersonales e interpersonales en habitantes de la ciudad de bucaramanga* . Bucaramanga.
- Ostroff, L. (1993). *La organización educativa*. Madrid: Paidos Ibérica.
- Peña, M. (2016). *El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. IBFR*.
- Pino, R. (2018). *Metodología de la investigación. Elaboración de diseños para contrastar hipótesis*. (2da ed.). San Marcos.
- Pulido, C. (2003). *Clima organizacional*. Lima: Athamor.
- Ramirez, A. (2012). *el clima organizacional y el compromiso institucional en las ies de puerto vallarta. Investigacion administrativa*.
- Rivera, E. (2000). *Clima organizacional de las unidades educativas y la puesta en marcha de la reforma educativa en Antofagasta. (Tesis de Licenciatura)*. Universidad Católica del Norte, Antofagasta, Chile.

- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*.
- Rodríguez, A. (2004). *Psicología de las organizaciones*. Barcelona: UOC.
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio.
- Ruiz, F. (2016). *Determinación de indicadores estándares y características de calidad empresa de servicios* . piura.
- Sánchez Reyes, O. (2017). *gestión de la capacitación docente y su desempeño en el nivel secundaria del colegio nuestra señora del consuelo del distrito de surco 2017*". Lima.
- Sandoval, L. (2008). *Institucion educativa y empresa* . Coleccionde ciencias de la educacion .
- Sandoval, M. (2013). Clima organizacional en profesores investigadores de la I.E.S. *Actualidades investigativas* .
- Shneider, B. (1972). *Clima Organizacional*.
- Soberón, M. (2007). Cultura organizacional en instituciones educativas privada de Lima. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad San Martín de Porres, Lima.
- Taboada, M. (2006). Cultura organizacional y desempeño docente de las instituciones educativas pertenecientes a la Fe y Algría. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Nacional Federico Villareal, Lima.
- Taigiuri, R. (1968). *Clima Organizacional* . Boston: Harvard Graduate School of Business Administration.
- Ulloa, N. (2019). Cultura organizacional. *Comhumanitas*.
- Vargas, J. (2006). Los desafíos del diseño organizacional e institucional en un medio ambiente globalizador. *administracion organizacional*.
- Zamora, H. (2007). Liderazgo y cultura organizacional en instituciones educativas. (*Tesis de licenciatura*). Universidad de los Andes, Caracas, Venezuela.



ANEXO



CUESTIONARIO

Estimado personal docente y administrativo la presente investigación tiene como título “Clima Organizacional en las Instituciones Educativas de la ciudad de Abancay, Apurímac 2019”. Cuyo propósito es describir y comparar la percepción del clima organizacional en su centro laboral. El estudio tienen carácter académico.

I. INSTRUCCIONES

a. Señale con una x en el casillero de la escala que usted considere conveniente

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N °	DESCRIPCIÓN	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	ESTRUCTURA					
1	Te explican claramente las funciones de tu puesto laboral					
2	En la mayoría de las situaciones tu carga laboral es manejable					
3	Tu perfil profesional se ajusta al puesto laboral					
4	Usted tiene el suficiente tiempo para realizar su trabajo individual					
5	Te sientes a gusto desarrollando tus responsabilidades					
6	Te brindan todo el material logístico para el desempeño de tus funciones					
7	Te convocan a reuniones de trabajo para cumplir con las metas					

8	Tienes acceso a las normatividades que rigen a la institución.					
9	Cumplen los procesos académicos y administrativos de acuerdo al reglamento interno de la institución.					
10	Frente a una situación te explican la jerarquía de las normas					
	RELACIONES INTERPERSONALES E INTRAPERSONALES					
11	Existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo?					
12	Tus colegas de trabajo te brindan el apoyo para solucionar algún problema					
13	Están establecidos los canales de comunicación entre la Dirección y las diferentes áreas de la institución					
14	Participo de actividades culturales y recreacionales que la institución realiza.					
15	¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?					
16	En mi oficina se fomenta y se desarrolla el trabajo en equipo					
	RECOMPENSAS					
17	Recibes una bonificación por el trabajo que desarrollas con efectividad					
18	Tienes algunos beneficios adicionales por la parte de la institución					
19	Los empleados son promovidos por méritos logrados					

20	Estas satisfechos con los beneficios que otorga la institución educativa					
21	De existir una categorización en los beneficios de acuerdo a la responsabilidad se cumplen					
22	Recibes documentos de agradecimiento o felicitación por su desempeño eficiente y eficaz por la labor que realiza.					
23	Por tu rendimiento laboral haz sido recompensado con algún evento de capacitación.					
24	En el aniversario institucional se organiza una actividad para conmemorarla					
25	Las remuneraciones están al nivel de los sueldos de mis colegas en el mercado					
	IDENTIDAD INSTITUCIONAL					
26	¿Para Ud. el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?					
26	¿Está a gusto con el trabajo que hace?					
27	La misión y la visión esta publicada en los ambientes de la Institución					
29	¿Comprende los signos y símbolos que representan a la institución que usted pertenece?					
30	La institución respeta las festividades locales y regionales por las actividades que se realizan en la ciudad de Abancay y Apurímac					
31	Participas en las festividades locales y regionales que la institución organiza.					
32	Sientes que el responsable de la Dirección o de las diferentes áreas te tratan con respeto.					

33	Percibes que los jefes de áreas respetan tus horarios de trabajo.					
34	Llegas con puntualidad a tu centro laboral.					
35	Te sientes identificado con la institución donde laboras					



FICHA DE VALIDACIÓN 01**DATOS DEL EXPERTO:** Dr. José Abdón Sotomayor Chahuaylla**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** “Clima Organizacional en las Instituciones Educativas de la Ciudad de Abancay, Apurímac 2019”**OBJETIVO:** Determinar el Nivel de clima organizacional en las Instituciones Educativas de la ciudad de Abancay, Apurímac 2019**UNIDAD DE ANÁLISIS:** 3 Instituciones Educativas de la ciudad de Abancay**INVESTIGADOR:** Bach. Michael Velasquez Huillca**INSTRUMENTO:** Cuestionario

N	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de la variables	Metodología				X	
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia					X
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia				X	
04	Basados en aspectos teóricos de la	Consistencia					X
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad				X	
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad					X
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad				X	
08	Acorde al avance de la ciencia	Actualidad					X
09	Muestra una organización lógica	Organización				X	
10	Calidad de instrucciones	Calidad					X
TOTA			a	b	c	d	e

COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: $C = (a+b+c+d+e) / 50 = (20+25)/50 = 90\%$

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es 70%

Abancay, 26 de Julio de

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Dr. José Abdón Sotomayor Chahuaylla
DOCENTE

Firma y sello del experto



FICHA DE VALIDACIÓN 02

DATOS DEL EXPERTO: Dr. Wilson Mollocondo Flores

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “Clima Organizacional en las Instituciones Educativas de la Ciudad de Abancay, Apurímac 2019”

OBJETIVO: Determinar el Nivel de clima organizacional en las Instituciones Educativas de la ciudad de Abancay, Apurímac 2019

UNIDAD DE ANÁLISIS: 3 Instituciones Educativas de la ciudad de Abancay

INVESTIGADOR: Bach. Michael Velasquez Huilca

INSTRUMENTO: Cuestionario

N	EVIDENCIAS	INDICADO	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de la variables	Metodología				X	
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia					X
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia				X	
04	Basados en aspectos teóricos de la	Consistencia					X
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad				X	
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad					X
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad				X	
08	Acorde al avance de la ciencia	Actualidad					X
09	Muestra una organización lógica	Organización				X	
10	Calidad de instrucciones	Calidad					X
TOTA			a	b	c	d	e

COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: $C = (a+b+c+d+e) / 50 = (20+25)/50 = 90\%$

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente

(C) otorgado por los tres expertos es 70%

Abancay, 26 de Julio de 2021



Firma y sello del experto

FICHA DE VALIDACIÓN 02

DATOS DEL EXPERTO: Dr. Robert Anibal Luciano Alipio

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “Clima Organizacional en las Instituciones Educativas de la Ciudad de Abancay, Apurímac 2019”

OBJETIVO: Determinar el Nivel de clima organizacional en las Instituciones Educativas de la ciudad de Abancay, Apurímac 2019

UNIDAD DE ANÁLISIS: 3 Instituciones Educativas de la ciudad de Abancay

INVESTIGADOR: Bach. Michael Velasquez Huillca

INSTRUMENTO: Cuestionario

N	EVIDENCIAS	INDICADOS	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de la variables	Metodología				X	
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia					X
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia				X	
04	Basados en aspectos teóricos de la	Consistencia					X
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad				X	
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad					X
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad				X	
08	Acorde al avance de la ciencia	Actualidad					X
09	Muestra una organización lógica	Organización				X	
10	Calidad de instrucciones	Calidad					X
TOTA			a	b	c	d	e

COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: $C = (a+b+c+d+e) / 50 = (20+25)/50 = 90\%$

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente

(C) otorgado por los tres expertos es 70%

Abancay, 26 de Julio de 2021


Dr. Robert Anibal Luciano Alipio
DOCENTE

Firma y sello del experto

ANEXO 02: Lista

LISTA DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS EN LA CIUDAD DE ABANCAY, 2019	
1	COLEGIO AMERICA PRIVADO MIXTO DIRECCION: JIRON HUANCAVELICA 548, ABANCAY ABANCAY APURIMAC.
2	COLEGIO SECUNDARIO AURORA INES TEJADA PUBLICO MUJERES DIRECCION: JIRON AREQUIPA 101, ABANCAY ABANCAY APURIMAC.
3	COLEGIO SECUNDARIO CESAR ABRAHAM VALLEJO PUBLICO VARONES DIRECCION: AVENIDA PACHACUTEC, ABANCAY ABANCAY APURIMAC.
4	COLEGIO SECUNDARIO ESTHER ROBERTI GAMERO PUBLICO MUJERES DIRECCION: JIRON PUNO 211, ABANCAY ABANCAY APURIMAC.
5	COLEGIO SECUNDARIO FRAY ARMANDO BONIFAZ F. PUBLICO VARONES DIRECCION: APURIMAC, ABANCAY ABANCAY APURIMAC.
6	COLEGIO INDIVISA MANENT DE LA SALLE PRIVADO MIXTO DIRECCION: AVENIDA PRADO ALTO 906, ABANCAY ABANCAY APURIMAC.
7	COLEGIO JESUS DE LAS AMERICAS PRIVADO MIXTO DIRECCION: AVENIDA VISTA ALEGRE S/N, ABANCAY ABANCAY APURIMAC.
8	COLEGIO SECUNDARIO JOSE MARIA ARGUEDAS PRIVADO MIXTO DIRECCION: AVENIDA DIAS BARCENAS 109, ABANCAY ABANCAY APURIMAC.
9	COLEGIO JUAN PABLO II PRIVADO MIXTO DIRECCION: AVENIDA LIMA 515, ABANCAY ABANCAY APURIMAC.
10	COLEGIO LA SALLE PUBLICO VARONES DIRECCION: AVENIDA HUASCAR S/N, ABANCAY ABANCAY APURIMAC.
11	COLEGIO SECUNDARIO LA VICTORIA PUBLICO MUJERES DIRECCION: AVENIDA NUNEZ 572, ABANCAY ABANCAY APURIMAC.
12	COLEGIO SECUNDARIO LAS MERCEDES PUBLICO MUJERES DIRECCION: AVENIDA PERU 850, ABANCAY ABANCAY APURIMAC.
13	COLEGIO SECUNDARIO MIGUEL GRAU PUBLICO VARONES DIRECCION: AVENIDA SEOANE, ABANCAY ABANCAY APURIMAC.
14	COLEGIO SECUNDARIO MUTTER IRENE AMEND PUBLICO MUJERES DIRECCION: AVENIDA 28 DE JULIO, ABANCAY ABANCAY APURIMAC.
15	COLEGIO SECUNDARIO NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO PUBLICO MUJERES DIRECCION: JIRON CUSCO 302, ABANCAY ABANCAY APURIMAC.
16	COLEGIO PITAGORAS PRIVADO MIXTO DIRECCION: AVENIDA DANIEL ALCIDES CARRION 239, ABANCAY ABANCAY APURIMAC.
17	COLEGIO SECUNDARIO PUEBLO LIBRE PUBLICO VARONES DIRECCION: AVENIDA ABANCAY, ABANCAY ABANCAY APURIMAC.
18	COLEGIO SECUNDARIO SAN FRANCISCO SOLANO PUBLICO VARONES DIRECCION: JIRON MAYTA CAPAC S/N, ABANCAY ABANCAY APURIMAC.
19	COLEGIO SECUNDARIO SANTA ROSA PUBLICO MUJERES DIRECCION: AVENIDA ELIAS 120, ABANCAY ABANCAY APURIMAC.
20	COLEGIO SANTO TOMAS DE AQUINO PRIVADO MIXTO DIRECCION: AVENIDA PRADO ALTO 906, ABANCAY ABANCAY APURIMAC.
21	COLEGIO SECUNDARIO VILLA GLORIA PUBLICO MIXTO DIRECCION: AVENIDA BELLA ABANQUINA, ABANCAY ABANCAY APURIMAC.



ANEXO N° 3 : Matriz de consistencia

“CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE ABANCAY, APÚRIMAC 2019”

PROBLEMA	OBJETIVO	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuál es el nivel de clima organizacional en las instituciones educativas de la ciudad de Abancay, apurimac 2019?</p> <p>¿Cuál es nivel de la estructura en las instituciones educativas de la ciudad de Abancay, apurimac 2019?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar el nivel de clima organizacional en las instituciones educativas de la ciudad de Abancay, Apurimac 2019</p> <p>Identificar el nivel de la estructura de las instituciones educativas de la ciudad de Abancay, Apurimac 2019</p>	<p>V. CLIMA ORGANIZACIONAL</p>	1.1. Estructura	-Puestos -Tareas -Reglamentos -Proceso eficiente -Normas -Trabajo en equipo	Tipo de investigación: Básica Enfoque: cuantitativo Nivel: descriptivo Método: deductivo Diseño de investigación no experimental, transversal Población: La población lo constituye 21 Instituciones Educativas de la ciudad de Abancay Muestra: De acuerdo a un muestreo probabilístico intencionado, el tamaño de la muestra son 3 Instituciones Educativas I.E. San Francisco Solano
			1.2. Relaciones	-Interpersonales -Intrapersonales	
			1.3. Recomendaciones	-Promociones justas -Incentivos -Bonificaciones	

<p>¿Cuál es el nivel de las relaciones en las instituciones educativas de la ciudad de Abancay, apurimac 2019?</p>	<p>Identificar el nivel de las relaciones en las instituciones educativas de la ciudad de Abancay, Apurimac 2019</p>			<p>- Reconocimientos</p>	<p>I.E.P. Indivisa Manent I.E.P. Juan Pablo II Técnicas de recopilación: Encuesta</p>
<p>¿Cuál es el nivel de recompensas en las instituciones educativas de la ciudad de Abancay, apurimac 2019?</p>	<p>Identificar el nivel de las recompensas en las instituciones educativas de la ciudad de Abancay, Apurimac 2019</p>		<p>1.4. Identidad Institucional</p>	<p>-Costumbres -Cultura -Valores -Misión -Visión -Signos y símbolos -Compromiso</p>	<p>Instrumentos de recopilación: cuestionario</p>
<p>¿Cuál es el nivel de la identidad en las instituciones educativas de la ciudad de Abancay, Apurimac 2019?</p>	<p>Identificar el nivel de la identidad en las instituciones educativas de la ciudad de Abancay, Apurimac 2019</p>				

Imagen 1: Identidad Institucional



Fuente: Portal I.E.P. Indivisa Manent

Imagen 2: Relaciones Inter - Intrapersonales



Fuente: Portal I.E.P. Juan Pablo II

Imagen 3: Estructura



Fuente: I.E. Francisco Solano

Imagen 4: Recompensa



Fuente: I.E.P. Indivisa Manent