

UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA



CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICA Y PRIVADA DE LIMA

AUTOR:

CISNEROS RIOS LUIS JAIME
ORCID: 0000-0003-4547-4798

Tesis para optar el Grado Académico de
MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA

ASESORA:

Dra. Doris Elizabeth Montoya Farro
ORCID: 0000-0003-2619-8636

LIMA – PERÚ
2021



Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Permite descargar la obra y compartirla, pero no permite ni su modificación ni usos comerciales de ella.



ACTA DE SUSTENTACIÓN

Ante el jurado integrado por los profesores Dr. Marcial Colonia Valenzuela, Dra. Cecilia Salgado Lévano y Dr. Orlando Cerna Dorregaray.

El graduando don **LUIS JAIME CISNEROS RIOS**, sustentó su Trabajo de Investigación titulado “**CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICA Y PRIVADA DE LIMA**”, para obtener el Grado Académico de Maestro en educación, mención en Gestión educativa.

El Jurado, después de haber deliberado sobre los aspectos metodológico, temático de la investigación y sobre la calidad de la sustentación, declaró al graduando:

APROBADO POR UNANIMIDAD

Surco, 09 de junio del año dos mil veintiuno


Dr. Marcial Colonia Valenzuela
Presidente


Dra. Cecilia Salgado Lévano
Secretaria


Dr. Orlando Cerna Dorregaray
Miembro

A mi esposa Mariella, por su apoyo incondicional. A mis padres Rosa y Antonio quienes son un ejemplo de vida

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios, por su guía y luz.

A mi alma mater, la Escuela de Posgrado de la Universidad Marcelino Champagnat, por darme la oportunidad de consolidar mi vocación por la educación.

A los directivos y profesores de las instituciones educativas nacionales y privadas por confiar en mí y permitir aplicar los instrumentos de investigación.

A mi asesora y a todas aquellas personas que se vieron impulsadas a compartir sus conocimientos en beneficio del logro de esta investigación.

CONTENIDO

Dedicatoria.....	II
Agradecimiento.....	III
Contenido.....	IV
Lista de tablas.....	VII
Resumen y Abstract.....	IX
Introducción.....	10

I.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema.....	13
1.2. Formulación del problema.....	15
1.2.1. Problema general.....	15
1.2.2. Problemas específicos.....	15
1.3 Justificación.....	16

II.- MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes.....	18
2.1.1. A nivel internacional.....	18
2.1.2. A nivel nacional.....	22
2.2. Bases teóricas.....	27
2.2.1 Clima institucional.....	27
2.2.1.1 Definición de clima institucional.....	27

2.2.1.2 Teorías de clima institucional.....	28
2.2.1.3 Características de clima institucional.....	32
2.2.1.4 Dimensiones del clima institucional	33
2.2.1.5 Factores que afectan el clima institucional.....	35
2.2.1.6 Clima institucional y gestión educativa.....	36
2.2.1.7 Clima institucional y liderazgo.....	36
2.2.1.8 Importancia del clima institucional.....	36
2.3. Definición de términos básicos.....	37

III.- OBJETIVOS

3.1. Objetivo general.....	38
3.2. Objetivos específicos.....	38

IV.- HIPÓTESIS

4.1 Hipótesis general.....	40
4.2 Hipótesis específicas.....	40

V.- MÉTODO

5.1 Tipo de investigación.....	42
5.2. Diseño de investigación.....	42
5.3. Variables.....	43
5.4. Población y muestra.....	44
5.5. Instrumentos.....	46
5.6. Procedimiento.....	52

VI.- RESULTADOS

6.1 Análisis descriptivo.....	54
6.2 Análisis inferencial.....	59

VII.- DISCUSIÓN	65
VIII.- CONCLUSIONES	73
IX.- RECOMENDACIONES	74
REFERENCIAS	75

APÉNDICES

APÉNDICE A

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Diferencias entre las teorías: clásica y de las relaciones humanas	30
Tabla 2	Distribución de la población docente según sexo y tipo de institución educativa	44
Tabla 3	Distribución de la población docente según edad y tipo de Institución educativa	45
Tabla 4	Distribución de la población docente según nivel académico y tipo de institución educativa.	45
Tabla 5	Puntajes de calificación del cuestionario de clima institucional	47
Tabla 6	Análisis de ítems del cuestionario de clima institucional	48
Table 7	Matriz de componentes rotados del cuestionario de clima Institucional.	50
Tabla 8	Valores del Alfa de Cronbach de las dimensiones de la variable clima institucional.	51
Tabla 9	Baremos percentilares en base a resultados del Cuestionario clima institucional	51
Tabla 10	Valores Alfa Cronbach para el Cuestionario de clima institucional en la población de estudio.	52
Tabla 11	Estadísticas descriptivas del clima institucional de los docentes entre dos instituciones educativas pública y privada de Lima.	55
Tabla 12	Estadísticas descriptivas de la dimensión comunicación del clima institucional de los docentes entre dos instituciones educativas pública y privada de Lima.	56
Tabla 13	Estadísticas descriptivas de la dimensión motivación del clima institucional en docentes entre dos instituciones educativas pública y privada de Lima.	56
Tabla 14	Estadísticas descriptivas de la dimensión confianza del clima institucional de los docentes entre dos instituciones educativas pública y privada de Lima.	57
Tabla 15	Estadísticas descriptivas de la dimensión participación del clima	

	institucional de los docentes entre dos instituciones educativas pública y privada de Lima.	58
Tabla 16	Estadísticas descriptivas del clima institucional de los docentes de dos instituciones educativas pública y privada de Lima según sexo.	59
Tabla 17	Prueba de distribución normal de Shapiro Wilk para la variable clima institucional, sus dimensiones y sexo en docentes de dos instituciones educativa pública y privada de Lima.	60
Tabla 18	Comparación de los niveles del clima institucional de los docentes entre dos instituciones educativas pública y privada de Lima.	61
Tabla 19	Comparación de los niveles de la dimensión comunicación del clima institucional entre los docentes de dos instituciones educativas pública y privada de Lima.	61
Tabla 20	Comparación de los niveles de la dimensión motivación del clima institucional de los docentes entre dos instituciones educativas pública y privada de Lima.	62
Tabla 21	Comparación de los niveles de la dimensión confianza del clima institucional de los docentes entre dos instituciones educativas pública y privada de Lima.	62
Tabla 22	Comparación de los niveles de la dimensión participación del clima institucional de los docentes entre dos instituciones educativas pública y privada de Lima.	63
Tabla 23	Comparación de los niveles de clima institucional de los docentes entre dos instituciones educativas pública y privada de Lima según el sexo masculino.	64
Tabla 24	Comparación de los niveles de clima institucional de los docentes entre dos instituciones educativas pública y privada de Lima según el sexo femenino.	

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar las diferencias en los niveles del clima institucional entre los docentes de una institución educativa pública y privada de Lima. El diseño de investigación fue descriptivo comparativo. Se utilizó un tipo de muestreo no probabilístico censal. La muestra estuvo conformada por 132 docentes de ambos sexos, cuyas edades fueron de 25 a 62 años, pertenecientes a la educación básica regular de dos instituciones educativas pública y privada. Se aplicó el Cuestionario de Clima Institucional. Los resultados obtenidos indican que existen diferencias significativas entre los docentes de la institución educativa pública y privada, concluyéndose que el nivel de clima institucional en docentes de una institución educativa privada es mayor que de la institución educativa pública. Las implicaciones de los resultados fueron discutidas en el estudio.

Palabras claves: clima institucional, docentes de secundaria, instituciones educativas pública y privada.

ABSTRACT

The general objective of this study was to determine the differences in institutional climate levels among teachers at a public and private educational institution in Lima. The research design was descriptive comparative. A non-probabilistic censal sampling type was used. The sample consisted of 132 teachers of both sexes, whose ages were 25 to 62 years old, belonging to the regular basic education of two public and private educational institutions. The Institutional Climate Questionnaire was applied. The results indicate that there are significant differences between teachers of the public and private school, concluded that the level of institutional climate in teachers of a private educational institution is greater than of the institution public education. The implications of the results were discussed in the study.

Keywords: high school teachers, institutional climate, public and private educational institutions.

INTRODUCCIÓN

El entorno actual en el que actúan las organizaciones en el mundo se caracteriza por ser altamente exigentes y cambiantes. Ello obliga a que se realicen esfuerzos permanentes por mejorar la calidad de sus servicios. Además, se tiene en cuenta que para lograr las metas y objetivos que se tracen, éstos deben contar con un grupo de personas que se desarrollen en un ambiente laboral positivo, identificándose plenamente con la institución, es decir en un clima institucional motivado y de gran colaboración.

El sector educación no está ajeno a estas consideraciones, especialmente por el gran desafío que tienen, puesto que no solo es formar docentes altamente capacitados, sino la de formar personas que deben integrarse a una sociedad exigente y globalizada. En este sentido el clima institucional en el sector educativo está cobrando mucha importancia y preocupación, debido a que el clima armónico de sus instituciones favorece la gestión educativa que a su vez busca brindar un servicio de calidad (Segredo, 2012). Igualmente, el Ministerio de Educación del Perú (Minedu) alienta hacia una visión en conjunto donde se logre un mejor aprendizaje y el desempeño docente sea reconocido.

En este marco se ha desarrollado la presente investigación, cuyo objetivo general es determinar las diferencias en los niveles de clima institucional entre docentes de dos instituciones educativas pública y privada de Lima

La hipótesis general planteada fue la existencia de las diferencias significativas en los niveles de clima institucional entre docentes de dos instituciones educativas pública y privada de Lima.

Esta investigación fue realizada para contribuir al conocimiento de las instituciones educativas pública y privada sobre el clima institucional, conocer sus diferencias, cuyos resultados ayuden a realizar los cambios que requieran.

Se ha observado además que no existen investigaciones previas que estudien las diferencias del clima institucional entre instituciones educativas públicas y privadas, por ello se espera que el presente estudio pueda servir de base para investigaciones futuras, contribuyendo así a enriquecer el conocimiento sobre el clima institucional entre instituciones educativas pública y privada, considerándose un aporte para nuevos estudios sobre esta variable y con poblaciones similares.

El presente estudio, se encuentra organizado de la siguiente manera:

En el primer capítulo se presenta el planteamiento del problema que comprende la descripción del problema, formulación y la justificación de la investigación que muestra la importancia del estudio.

El segundo capítulo presenta el marco teórico, donde se incluyen los antecedentes, que son las investigaciones relacionadas con estos estudios, tanto nacionales como internacionales; así también las bases teóricas sobre aspectos relacionados al clima institucional y las definiciones de términos básicos.

El tercer y cuarto capítulo comprenden los objetivos e hipótesis, respectivamente, donde se formulan los objetivos generales y específicos y por otro lado, la hipótesis general y específicas de la investigación.

El capítulo quinto contiene el método y comprende el tipo y diseño de la investigación, las variables, la población y la muestra de estudio, los instrumentos de estudio y el procedimiento que se empleó en la investigación.

El sexto capítulo presenta los hallazgos obtenidos en la investigación, los cuales comprenden el análisis estadístico tanto a nivel descriptivo como inferencial para contrastar las hipótesis, de acuerdo a las pautas de la investigación cuantitativa. Asimismo, se reporta un análisis complementario respecto a diferencias según el sexo, a fin de enriquecer los resultados obtenidos.

En el séptimo capítulo se muestra la discusión de los resultados, que se han desarrollado en las siguientes partes: implicancias de los resultados obtenidos, contrastación con estudios similares, limitaciones del estudio y el aporte que brinda a la comunidad científica.

El octavo capítulo presenta las conclusiones a las que se han llegado a partir de los resultados hallados en la presente investigación.

Y, por último, en el noveno capítulo, se consideran las recomendaciones que servirán de base para futuras investigaciones y finalmente las referencias.

I.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

El clima institucional, en el ámbito educativo en estos últimos años, viene cobrando importancia y preocupación, puesto que es un fenómeno con implicancias relevantes en las distintas instituciones y, en paralelo, a las relaciones entre los docentes que trabajan en ellas; como por ejemplo observar que al directivo que toma decisiones de manera arbitraria, no brindando oportunidad a los docentes que expresen sus opiniones, dando lugar a grupos antagónicos unos que apoyan la gestión del directivo y otros que no, generando así un clima de desconfianza debido a que no se les toma en cuenta (Segredo, 2012).

Es por ello que, a partir de esa inquietud, las instituciones educativas han empezado a estudiarlo con detenimiento para obtener un clima armónico que favorezca la gestión educativa, que busca brindar un buen servicio, siendo éste un factor importante en la gestión porque comprende valores, creencias, costumbres y prácticas institucionales que dan origen a sentimientos de satisfacción e insatisfacción en su ámbito institucional (Segredo, 2012).

El clima institucional tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de sus miembros, pues, cuando este es positivo genera confianza, lo cual da como consecuencia una alta motivación o mejor disposición, una mayor participación activa y eficiente en el desempeño de las labores, así como un mayor compromiso e identificación con la institución (Martin, 2000)

El sistema educativo y sus mecanismos vienen evolucionando a fin de mejorar la calidad educativa es por ello que el Ministerio de Educación del Perú (Minedu) estableció que en las instituciones educativas debe de existir un liderazgo participativo a fin de garantizar que la comunidad educativa tenga una visión de

conjunto, que contribuya a contar con una organización adecuada para sus funciones, el logro de los aprendizajes y el buen desempeño de los docentes. Además, promueve que las instituciones realicen estrategias para desarrollar un buen clima institucional basadas en la confianza y el respeto para evitar situaciones que entorpezcan las labores de la institución (IPEBA, 2010).

Es por ello que se busca que los docentes puedan desarrollarse en un ambiente solidario que les permita expandir su creatividad y perfeccionar su desempeño en las dimensiones individual y colectiva. Al respecto, Pintado (2011), afirma que quien dirige las organizaciones, debe priorizar la atención a todo lo que pueda causar insatisfacción a quienes componen la institución, de lo contrario, se enfrentará a un desarrollo negativo.

La perspectiva de Arbaiza (2010), considera también que la armonía en el clima institucional está íntimamente ligado a la satisfacción laboral de cada persona y sería negativo restar la importancia de los cambios sociales, que son cada vez más rápidos e influyen en el desarrollo laboral, así como éste también se renueva conforme avanza la tecnología, crecen las instituciones, se decretan leyes para el sector público y privado, buscando hacer lo mejor para el bienestar de toda la comunidad educativa.

Las instituciones educativas pueden presentar formas negativas, las que pueden generar insatisfacción entre sus miembros, debido a que estas no cuentan con relaciones sociales que obedezcan a un espíritu de equipo, debido a que no se encuentran articuladas. Presentan además vínculos debilitados, porque la capacidad de gestión y la toma de decisiones obedecen la mayoría de las veces, a intereses individuales o de grupos particulares, sucediendo muchas veces que los que sufrirán los efectos indirectamente serían los estudiantes (Valdez, 2000).

Se ha evidenciado en investigaciones, que solo la planificación estratégica posibilita cambios relevantes en el clima institucional y que éstos abarcan la gestión de programas motivacionales, la mejora de sistemas de comunicación, de procesos productivos y otros avances (Arancibia, 2007). En el ámbito local, también se han encontrado estudios referidos a, que cuando la gestión educativa vertical desconoce su función y desatiende los objetivos, genera como consecuencia, que los actores de las instituciones desconfíen de los dirigentes, lo cual desemboca en un clima inapropiado para cualquier interacción (Valdez, 2000).

Según lo expuesto surge el interés por estudiar el clima institucional en las instituciones educativas públicas y privadas a fin de evaluar si existen diferencias entre ellas, asumiéndose lo descrito por Martín (2000) quien considera en su estudio las dimensiones de comunicación, motivación, confianza y participación por lo que se formulan las preguntas siguientes:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Existen diferencias en los niveles de clima institucional entre docentes de dos instituciones educativas pública y privada de Lima?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuáles son los niveles de clima institucional, sus dimensiones y según sexo en docentes de una institución educativa pública de Lima?
- ¿Cuáles son los niveles de clima institucional, sus dimensiones y según sexo en docentes de una institución educativa privada de Lima?

- ¿Existen diferencias en los niveles de la dimensión comunicación del clima institucional entre docentes de dos instituciones educativas pública y privada de Lima?
- ¿Existen diferencias en los niveles de la dimensión motivación del clima institucional entre docentes de dos instituciones educativas pública y privada de Lima?
- ¿Existen diferencias en los niveles de la dimensión confianza del clima institucional entre docentes de dos instituciones educativas pública y privada de Lima?
- ¿Existen diferencias en los niveles de la dimensión participación del clima institucional entre docentes de dos instituciones educativas pública y privada de Lima?
- ¿Existen diferencias en los niveles de clima institucional según sexo entre docentes de dos instituciones educativas pública y privada de Lima?

1.3 Justificación

Justificación Teórica

El presente estudio en el aspecto teórico ha pretendido contribuir al conocimiento científico sobre el clima institucional y sus dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación, así como las diferencias que se han presentado entre las instituciones educativas públicas y privadas. Dicho conocimiento permite generar el análisis, la discusión con estudios de este tipo de variable, así también reflexionar sobre el clima institucional en nuestra realidad educativa.

Justificación práctica

En el aspecto práctico, la información obtenida ha permitido conocer cómo se ha desarrollado el clima institucional en el ámbito público y privado y como se han dado las diferencias; estos resultados obtenidos aportan a las instituciones estudiadas de cómo se están dando las relaciones laborales entre sus docentes y además sirven de insumo para el diseño de programas, que ayuden a generar cambios en las políticas internas, para la mejora o incremento de las relaciones laborales. Así también la propuesta de estrategias, actividades y talleres destinados a desarrollar un clima institucional positivo, generando ambientes de trabajo más saludables y motivadores que repercutan en la mejora del bienestar del docente y su productividad, a través de la planificación, y que motiven al mejor desempeño de los docentes, así como resolver los problemas presentes con las estrategias adecuadas.

Justificación metodológica

El presente estudio ha obtenido evidencias sobre la validez y confiabilidad del cuestionario de clima institucional en la población de docentes de una institución pública y privada de Lima, siendo de utilidad para otros investigadores en este tipo de poblaciones, así como también se obtuvieron los baremos para la variable de estudio y sus dimensiones en la población de estudio.

II.- MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Algunos investigadores ya se han ocupado del tema a nivel internacional. Sus trabajos sirven como antecedentes para el presente. A continuación, se presentan algunos que mejor enmarcan la materia.

Antecedentes Internacionales

Se ha realizado la revisión en la base de datos Redalyc, Dialnet, Scielo, Google académico, Repositorio Dspace, Repositorio de la Universidad Estatal a Distancia, Repositorio de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, para el período 2011 - 2020, donde se han encontrado los siguientes estudios:

Almeida (2020) en el Ecuador investigó el clima organizacional y el desempeño docente en la Educación General Básica en una institución de Guayaquil. Esta investigación tuvo como objetivo general establecer si existía relación entre ambas variables. El diseño de investigación fue no experimental, transversal y descriptivo correlacional. El tipo de muestreo fue no probabilístico censal. La muestra estuvo constituida por 45 docentes de ambos sexos, a quienes se les aplicó el cuestionario de clima organizacional y el cuestionario de desempeño docente.

Los resultados hallados indicaron que el 62.2% de los docentes perciben que existe un buen clima. Respecto al desempeño docente el 53.3% consideran que el desempeño docente es bueno. Así también los resultados indicaron que existe una alta correlación positiva entre las variables.

González (2019) realizó el estudio sobre la evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las Unidades Educativas Privadas de la

ciudad de Guayaquil- Ecuador, cuyo objetivo general fue identificar los principales factores que afectan al clima laboral y cuál es la incidencia que tienen en el desempeño docente. El diseño de investigación fue no experimental, transversal y correlacional. El tipo de muestreo fue no probabilístico discrecional, siendo los sujetos elegidos deliberadamente por el investigador. La muestra estuvo conformada por 68 docentes, de ambos sexos, con tiempo en el cargo, correspondiente a 30 Unidades Educativas Particulares de la ciudad de Guayaquil. Utilizó el Cuestionario de Clima Organizacional de Alcalá y el Cuestionario de Desempeño de Mercado y Toro. Los resultados obtenidos indicaron que el clima laboral tiene incidencia en el desempeño docente, existiendo factores del clima laboral que afectan el desempeño de los docentes tal es el caso como lo muestran en la percepción que tienen los docentes acerca del reconocimiento al cumplimiento de sus tareas que afecta directamente a la motivación; así como también la no segregación de funciones para evitar los controles.

Díaz y Carrasco (2018) estudiaron en Chile, los efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo en una institución educativa de la ciudad de Los Ángeles. El objetivo general de esta investigación fue conocer que dimensiones del clima organizacional y que factores de riesgos psicosociales afectan la felicidad organizacional. El diseño utilizado fue no experimental correlacional. El tipo de muestreo fue no probabilístico censal, la muestra estuvo conformada por 107 sujetos, en donde los varones eran 33 (30.8%) y 74 mujeres (69.2%), con edades entre 24 y 64 años y una media de 46 años. Los instrumentos aplicados fueron: La Escala de Felicidad Subjetiva (EFS) adaptado en Chile por Moyano y Ramos y que mide la felicidad global o duradera. Para medir los riesgos psicosociales empleó el Cuestionario Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) el que fue validado por Alvarado, Pérez-Franco, Saavedra, Fuentealba, Alarcón, Marchetti y Aranda. Para medir el Clima organizacional se utilizó El Cuestionario de Clima Organizacional de Koyts y Decottis que fue

adaptado en Chile por Chiang, Vega, Salazar y Núñez. Igualmente se aplicó el modelo probit binomial para establecer las relaciones entre las variables de clima organizacional y riesgos psicosociales.

Los principales resultados se asocian a que los altos niveles de felicidad organizacional se explican por trabajos con altos estándares de desempeño, en donde se refuerce positivamente al trabajador y exista flexibilidad con las necesidades familiares. De esa forma, la dimensión del clima laboral denominada presión repercute positivamente sobre los niveles altos de felicidad organizacional, es necesario señalar que al hablar de presión nos referimos a altos estándares de desempeño y metas claras, es así que nuestros resultados nos hacen pensar que entregar labores con objetivos claros y metas a los trabajadores aumentarían la felicidad siempre y cuando estas labores no presenten una gran carga ni desgaste emocional. Un aspecto interesante es lo que ocurre con la variable cohesión, ya que los resultados sugieren que al aumentar esta generaría menores niveles de felicidad porque el contacto excesivo con otras personas en el trabajo puede afectar negativamente a la felicidad en situaciones de alta densidad o por medio de una falta de control personal, interrupciones frecuentes y el impedimento de llevar a cabo actividades interesantes debido a la demanda de los demás.

Mejía (2015) investigó los principales factores del clima laboral y su relación con el compromiso en el trabajo en una Institución Educativa de Querétaro en México, cuyo objetivo general fue identificar las relaciones entre los principales factores del clima organizacional. El diseño de investigación fue no experimental y correlacional. El tipo de muestreo fue no probabilístico, cuya muestra estuvo conformada por toda la población llamada muestra tipo. con un total de 94 sujetos entre directores, y docentes de ambos sexos. El instrumento para medir la variable de estudio fue el cuestionario de clima laboral. La presente investigación concluye en la importancia de un buen clima institucional, es indispensable; para tener personas más comprometidas con la institución. Se tiene que trabajar más en los factores de

condiciones físicas, reconocimiento y liderazgo; además, son las que dan parámetros para seguir trabajando con más compromiso para que genere un ambiente motivacional.

López (2013) investigó sobre la influencia del clima laboral en el desempeño de los docentes de secundaria en el colegio Bautista de Masaya de Nicaragua, y cuyo objetivo general fue explicar la forma en que el clima institucional afectaba a los docentes en el nivel secundario. El diseño fue no experimental, transversal y correlacional. El tipo de muestreo fue no probabilístico intencional. La muestra estuvo conformada por sujetos de ambos sexos pertenecientes a 26 docentes del nivel secundario, 10 alumnos del 5to. año y 10 padres de familia, también al director, y a la psicóloga del centro de estudios. El instrumento utilizado fue el cuestionario de clima organizacional y entrevistas. Las tres conclusiones fueron: En primer término, se detectó un comportamiento positivo en los docentes, aunque falta comunicación fuera del aula con alumnos y padres. En segundo término, el grupo está cohesionado, es equitativo y es comunicativo. En tercer término, aunque la organización y la coordinación sean adecuadas, las decisiones demoran, ya que aún no se desarrolla una estructura más horizontal que permita la participación de los docentes en ellas.

Silva (2011) en Ecuador, estudió El Rol del docente en el clima institucional y en los aprendizajes en el Colegio Sara Serrano de Maridueña del cantón Huaquillas de la Provincia de Oro 2010-2011, cuyo objetivo general fue examinar las características del clima institucional, a partir del rol de los docentes y las experiencias de aprendizajes de los estudiantes como un factor determinante en la educación. El diseño de investigación fue no experimental, transversal y descriptivo. El tipo de muestreo fue no probabilístico censal. La muestra estuvo compuesta por 25 docentes titulares y dos docentes contratados de ambos sexos. El instrumento utilizado fue un cuestionario de diez preguntas bajo tres parámetros: el ámbito de la gerencia, el ámbito curricular y el ámbito de liderazgo dentro del clima institucional.

El estudio concluye que como característica del Colegio Sara Serrano de Maridueña se ha podido constatar que el clima institucional que se respira es poco participativo, las relaciones entre docentes es estrictamente las necesarias, existiendo docentes que obedecen únicamente los grandes lineamientos educativos de una manera general para no ser sancionados. Existen también docentes que no se involucran en las actividades que promueven el cambio y más bien fomentan la división de grupos, manteniendo una actitud pesimista considerando que ningún cambio es bueno.

Al revisar en el ámbito internacional las diferentes investigaciones se puede observar el interés de la comunidad científica por estudiar el clima institucional en el ámbito educativo, donde se evidencia además que el término clima institucional también se le llama clima laboral o clima organizacional, el que se encuentra vinculado con variables como los riesgos psicosociales y la felicidad en el trabajo en las instituciones educativas. También se encuentra relacionado con el compromiso en el trabajo, el desempeño docente y experiencias de aprendizaje. Estas investigaciones aportan información sobre las características del clima institucional, así como su influencia en el desempeño de los docentes y como el clima organizacional afecta la calidad de la enseñanza, debido que las reacciones favorables o desfavorables de los gestores educativos inciden en el ámbito laboral de los docentes y cuyo efecto incide en el aprendizaje de los educandos.

Antecedentes nacionales

A nivel nacional se ha realizado una revisión de la literatura científica en la base de datos de Google académico, Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Universidad César Vallejo, San Martín de Porres, para el período 2011-2020, donde se han encontrado los siguientes estudios:

León (2020) realizó el estudio sobre Liderazgo docente y clima institucional en la institución educativa del nivel secundaria N° 66 César A: Vallejo Mendoza-

Chepén, 2020. El objetivo general fue determinar la relación que existe entre el liderazgo de los educadores y el clima institucional. El diseño de la investigación fue descriptivo correlacional. El tipo de muestreo utilizado fue no probabilístico censal. La muestra fue conformada por 27 educadores de ambos sexos. Para el recojo de los datos utilizó el cuestionario de liderazgo de los educadores para medir la primera variable y el cuestionario de clima institucional para medir la segunda variable. Los hallazgos obtenidos indicaron que existe una correlación alta positiva entre las variables.

Fustamante (2019) investigó el Clima organizacional en dos Instituciones educativas públicas de Ventanilla - Callao, cuyo objetivo general fue establecer la comparación entre las dos instituciones educativas, respecto al clima organizacional. El diseño de la investigación fue no experimental, de corte transversal, descriptivo comparativo. El tipo de muestreo empleado fue no probabilístico por conveniencia. La muestra estuvo constituida por 46 docentes de la primera institución educativa (gestión por convenio) y 20 docentes de la segunda institución (gestión pública), constituyendo un total de 66 docentes de ambos sexos. Para medir la variable utilizó el Cuestionario de Clima Organizacional, que comprendía las dimensiones de estructura, relaciones, recompensa e identidad.

Los resultados indicaron que el clima organizacional en ambas instituciones es alto, pero no en la misma proporción. En líneas generales los niveles de las dimensiones estructura, relaciones, recompensa e identidad son iguales en ambas instituciones, alta, regular, y alta, respectivamente; sin embargo, la distribución de las mismas no necesariamente es igual en las instituciones.

Cueva (2018) investigó sobre el clima institucional y el desempeño laboral en la institución educativa Jorge Chávez de la ciudad de Tacna; el objetivo general del estudio fue determinar de qué manera se relaciona el clima institucional con el desempeño laboral. El tipo de investigación es sustantiva o de base, le corresponde un diseño de investigación descriptivo correlacional. El tipo de muestreo fue no

probabilístico censal. La muestra estuvo conformada por 40 docentes de ambos sexos; los instrumentos utilizados para recabar la información correspondiente fueron el cuestionario de clima institucional y el cuestionario de desempeño laboral. Los resultados obtenidos indicaron en promedio que los docentes se ubican en 17,81, la máxima puntuación fue 21. Las puntuaciones de los docentes tienden a ubicarse en valores por debajo de 15,31. Como conclusión final, se puede advertir que no existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral; en términos totales y por cada una de las dimensiones: nivel de responsabilidad, nivel de rendimiento y nivel de logros, en la institución educativa.

Carhuachín (2015) estudió el clima institucional, satisfacción laboral y el desempeño docente, el objetivo general fue determinar la relación entre estas variables. El diseño de investigación fue no experimental de corte transversal-correlacional. La muestra censal fue de 59 docentes de ambos sexos, de los niveles de inicial, primaria y secundaria. Se aplicó la técnica de la encuesta con cuestionario tipo escala de Likert para las variables. Los resultados obtenidos concluyeron que el clima institucional y la satisfacción laboral se relacionan con el desempeño docente en las instituciones educativas cristiano evangélicas del distrito del Rímac – 2015. Además, se señala la existencia de un nivel adecuado del clima institucional con el 61%, un nivel satisfecho de satisfacción laboral con el 49.2% y un nivel eficiente del desempeño docente con el 96.6%.

Aguado (2012) investigó el clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla, la investigación tuvo como objetivo general describir los niveles de clima organizacional según la perspectiva de los docentes. El diseño de investigación fue no experimental, trasversal y descriptivo. El tipo de muestreo fue no probabilístico censal, la que estuvo conformada por 57 docentes de primaria y secundaria de ambos sexos. Para evaluar la variable se aplicó el cuestionario de Clima organizacional adaptado por Aguado. Al procesar los resultados se pudo describir por niveles el clima organizacional y sus dimensiones: estructura,

relaciones, recompensa e identidad. En los casos de las dimensiones estructura, recompensa e identidad los niveles son aceptables y en la dimensión relaciones son regulares con respecto al clima organizacional de los docentes que conforman la muestra.

Pérez (2012) estudió la Relación entre el clima institucional y el desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacutec- Ventanilla, cuyo objetivo general fue establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente. El diseño de investigación fue descriptivo correlacional. El tipo de muestreo fue no probabilístico censal. La muestra estuvo conformada por 100 docentes de ambos sexos de las instituciones educativas de la Red 01. Se aplicó el instrumento de clima Institucional elaborado por Martín y adaptado por Pérez. Para el desempeño docente, se aplicó la prueba elaborada por Valdés y adaptada por Salluca. Se encontró una correlación media entre el clima institucional y el desempeño docente, encontrándose además una correlación media en todas las dimensiones del clima institucional con el desempeño docente. El estudio concluye que existe correlación positiva entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red 1 de Ventanilla.

Montalvo (2011) realizó el estudio sobre el clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí-2008. El objetivo general de la investigación fue relacionar el clima organizacional y el nivel de desempeño docente, Es una investigación cuantitativa de diseño no experimental y de corte transversal-correlacional. El tipo de muestreo fue probabilístico aleatorio simple. La muestra se definió en 318 estudiantes y 174 docentes de ambos sexos de una población de 5365 sujetos, entre directivos, docentes y estudiantes. Se utilizó la técnica de la encuesta y se recogió los datos mediante el cuestionario de clima organizacional y el cuestionario de desempeño docente.

Los resultados de la investigación demuestran que existe una relación entre el clima organizacional y el nivel de desempeño docente, que es percibido por el personal docente y los estudiantes, 15 donde el 51% de los sujetos encuestados percibe el clima organizacional en un nivel alto, así como el 64% de los entrevistados percibe el desempeño docente en el nivel alto respectivamente. El estilo gerencial de los directores y el uso adecuado de las estrategias metodológicas, donde se evidencia que esta relación se expresa en un 64%. Esto significa que aquellos encuestados que perciben el estilo gerencial de los directores en un nivel alto, también perciben las estrategias metodológicas, en un nivel alto. Al efectuar la correlación entre el estímulo laboral de los directores y el nivel de solvencia profesional, se demuestra que existe una correlación moderada, donde se evidencia que esta relación se expresa en un 47%.

Se puede apreciar en la revisión de los antecedentes nacionales el interés de abordar el clima institucional en el entorno educativo. Cabe señalar que en nuestro país al igual que el entorno internacional esta variable también se le conoce como clima organizacional, encontrándose estudios vinculados principalmente al desempeño laboral del docente, así como también a la satisfacción laboral, cuyos resultados indican en su mayoría una relación positiva y significativa del clima institucional y el desempeño del docente. Es por ello que el estudio de esta variable se ha convertido en un tema central para las instituciones que buscan alcanzar un mayor desempeño laboral de los docentes y además de detectar los problemas existentes en el ámbito laboral de las instituciones educativas tanto públicas como privadas, a fin de corregir o mejorar para contar con un ambiente adecuado para el personal docente y que éstos se sientan motivados y satisfechos.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Clima Institucional

2.2.1.1. Definición

Martín (2000) afirma que el clima institucional es un ambiente social donde los miembros que la integran construyen una fuerza colectiva debido a su integración y compromiso para el logro de los objetivos de la institución.

Alves (2000) define al clima institucional como la consecuencia de cómo perciben los trabajadores respecto al nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, aceptación, ánimo mutuo, los que vienen acompañados de una sensación de satisfacción.

Clima institucional es la percepción que se tiene de la organización o ambiente laboral, siendo esta percepción favorable o desfavorable en las personas que forman parte de la organización (Alvarado, 2003).

Por su parte, Viñas (2004) dice que “el clima institucional está considerado como uno de los elementos centrales de la calidad de un centro educativo. Por tanto, trabajar por la mejora del clima escolar es trabajar por la calidad de una forma directa” (p.21).

Se entiende como clima institucional u organizacional a una cualidad en el ambiente que, en una organización, influye en la conducta y la motivación de los trabajadores. Si el clima se encuentra en nivel alto, elevará su moral. Si es bajo, sucederá lo contrario, pues genera frustración (Chiavenato, 2011).

Todas estas definiciones brindan las diferentes concepciones que se tienen sobre el clima institucional, sin embargo, para precisar la orientación de la investigación se ha asumido la definición de Martín (2000) la cual permite comprender los componentes o dimensiones que van a ser evaluados en el presente estudio.

2.2.1.2 Teorías sobre el clima institucional

La teoría de clima institucional de Likert

Son tres las variables que Likert describe como determinantes para una organización. Es inevitable que, a partir de ellas, cambie la percepción que cada agente tiene sobre el clima organizacional, además de su comportamiento (Rodríguez, 2004):

1. Variables causales: Indican la orientación de la institución. Si una se modifica, cambian las demás.
2. Variables intervinientes: se orientan a medir la motivación y los procesos comunicativos. De esa manera, se puede vislumbrar cómo se organiza el interior de la institución.
3. Variables finales: Son los resultados de las variables causales u las intermedias. En ellas, se aprecian los logros de la organización.

Es importante que las organizaciones consideren estas variables, porque ellas influirán en la percepción que el trabajador tendrá de su clima laboral y solo uno positivo acarreará actitudes provechosas.

La teoría de Douglas Mc Gregor

Mc Gregor (1960) ha sido uno de los principales estudiosos que se encargó de categorizar los estilos de dirección. El tiempo que ha pasado desde que propuso su teoría no le ha restado vigencia. Por el contrario, se le sigue considerando una fuente indispensable para entender la administración de los recursos humanos (Mc Gregor, 1999).

Aunque las miradas del mundo son diversas, Mc Gregor (1999) clasifica dos posturas:

- a) La Teoría X. Alguien con esta perspectiva opina que al ser humano no le gusta trabajar y que la única manera de motivarlo es por medio de amenazas y castigos. De lo contrario, huirá de realizar esfuerzos. Siempre debe ser conducido (Bennis & Nanus, 2008).
- b) La Teoría Y. En este caso, se cree que las personas desarrollan naturalmente la creatividad y pueden avocarse al trabajo sin necesidad de presiones. Incluso, pueden llegar al autocontrol en las labores que asumen (Mc Gregor, 1999).

Mc Gregor también se refiere a las instituciones educativas. La dimensión humana en ellas se ve potenciada por la aplicación de la Teoría Y, pues con ella se realiza una distribución más eficaz del trabajo. En el caso de los encargados, estos deben ejercer la dirección de la empresa, pero siempre deben ser claros al momento de comunicar los objetivos que desean lograr, para que los colaboradores asuman el rol que cumplen en su consecución (Mc Gregor, 1999).

Otro de los planteamientos de la teoría Mc Gregor es la «integración y autocontrol», modelo de gestión de recursos humanos en el que cada empleado es quien asume responsabilidades de acuerdo a objetivos empresariales previamente planteados (Mc Gregor, 1999).

Esta teoría busca que el colaborador, como ser humano, sienta que sus capacidades son reconocidas. Para lograr ese estado, el gerente debe apostar por el mantenimiento de un clima institucional de respeto y que invite al desarrollo de la creatividad.

La teoría de campo de Kurt Lewin

La teoría de campo de este autor está relacionada a los factores sociales que

influyen en el comportamiento humano. De ahí provienen sus ideas, que se centran en la motivación de los colaboradores (Chiavenato, 2003).

El comportamiento humano debe ser entendido desde una perspectiva del presente y no enfocarse en el pasado ni en aquello que todavía no sucede. Asimismo, es una dimensión con necesidades que, muchas veces, no pueden ser satisfechas, ya que existe una mentalidad que no lo permite. Esta es la que el ser humano debe cambiar para poder satisfacer sus necesidades básicas con actitud positiva (Chiavenato, 2009).

También se debe tomar en cuenta la dimensión no formal de las relaciones sociales que provienen de convenciones culturales. Para los trabajadores, muchas veces estos aspectos cobran mayor relevancia que las condiciones laborales o materiales y se pueden observar en la tabla 1 las diferencias entre la teoría clásica y de las relaciones humanas (Chiavenato, 2009).

Tabla 1

Diferencias entre las Teorías: Clásica y de las Relaciones Humanas

Teoría Clásica	Teoría de las Relaciones Humanas
La organización es una máquina.	La organización está compuesta por grupo de personas
Enfatiza las tareas o la tecnología.	Prioriza las personas
La inspiran sistemas de ingeniería.	La inspiran sistemas de psicología.
La autoridad está centralizada	La autoridad se delega
Están claras las líneas de autoridad	El trabajador goza de autonomía
Prioriza la especialización y la competencia técnica	Prioriza la confianza y la apertura
La división del trabajo está acentuada	Enfatiza las relaciones humanas.
Se confía en reglas y reglamentos	Se confía en las personas
Existe una clara separación entre línea y staff	Se apuesta por la dinámica grupal interpersonal

Nota: De “Diferencias de la Teoría clásica y las Relaciones Humanas” por I. Chiavenato, 2009. Adaptado por el autor.

Modelo de clima institucional de Martín (1999)

Plantea el modelo de clima de trabajo en los centros educativos, el cual se fundamentó en Tagiuri (como se citó en Martín, 2000); así también consideró la utilización de diversos tipos de variables que se basan mayormente en relaciones lineales que en modelos teóricos que impliquen relaciones causales entre ellas.

Las propuestas consideradas por Martín (2000) para hablar de clima participativo y, clima óptimo de trabajo en las instituciones educativas se pueden citar las siguientes:

- Clima participativo
- Clima de comunicación
- Clima comprometido
- Clima abierto
- Clima de confianza
- Clima enriquecedor
- Clima innovador
- Clima transformador

El clima en toda organización facilita el desarrollo de las personas, así como la incorporación de nuevas formas de hacer en la institución. Así también al tomarse como referencia el concepto y características de las organizaciones que son capaces de aprender se puede ver que los elementos o dimensiones coinciden con el modelo de un clima de trabajo, donde el clima es una de las claves facilitadoras de una organización dinámica, capaz de poder aprender cuando esta se encuentra en desarrollo y se consolida (Martín, 2000).

Desde esta perspectiva existen diferentes elementos que se relacionan con las características de una organización humana y de organizaciones que aprenden que

son importantes para desarrollarse en positivo, las cuales se encuentran basadas en relaciones humanas, un orden y una estructura organizativa tanto formal y funcional como son: Comunicación, motivación, participación, confianza, planificación, liderazgo y creatividad (Martín, 2000).

De acuerdo a los autores mencionados se puede afirmar la importancia de asumir el modelo de Martín (2000) quien considera el clima laboral en instituciones educativas, basadas principalmente en las relaciones humanas y comprende elementos que se evalúan en la presente investigación y que forman parte de la estructura del instrumento utilizado para medir la variable en estudio.

2.2.1.3 Características particulares del clima institucional

Según Chiavenato (2000), es de importancia conocer los rasgos propios del clima laboral, los cuales pueden describirse de las siguientes maneras:

El clima laboral puede ser explicado si se atiende a las características del medio ambiente en que el colaborador se desempeña.

1. Por más que cambie, el clima institucional mantiene algunas características esenciales. Los cambios de relevancia en el estado natural del clima dependerán de decisiones que lo afecten permanentemente. Por ejemplo, si un malentendido no es resuelto en mucho tiempo, el clima sufrirá las consecuencias.
2. Como el clima organizacional tiene injerencia sobre los colaboradores, uno que sea positivo propiciará un desempeño óptimo, pues la iniciativa partirá de

los colaboradores, quienes se sienten en un ambiente propicio. Un ambiente negativo generará lo contrario.

3. El clima organizacional positivo producirá mayor identificación y compromiso de sus miembros con la institución. Esto sucede porque los trabajadores se sienten acogidos en un ambiente que los motiva y retribuyen ese bienestar dedicándose a la consecución de objetivos comunes. Si el clima no es favorable, la reacción será opuesta.
4. La relación entre clima institucional y los miembros de la organización es bidireccional. En la institución observada, se puede ver, a manera de ejemplo, que un comportamiento negativo contribuye a empeorar un clima poco idóneo. Por el contrario, las conductas positivas refuerzan un ambiente ideal.
5. Entre el clima institucional y las variables estructurales, como, entre otras, es la forma de dirigir o contratar al personal, también se aprecia una simbiosis. Por ejemplo, si los requerimientos de quien gestiona la organización son dictatoriales, los colaboradores trabajarán con sentimientos de culpa y miedo, lo que puede generar obstáculos para alcanzar objetivos.
6. La rotación excesiva y el ausentismo laboral suelen ser síntomas de un clima institucional nocivo. Al encontrarse en él, los trabajadores se ven precisados a renunciar. Cuando la empresa consigue a los reemplazantes, estos sufren lo mismo que quienes partieron. De esa manera, se repite un ciclo perjudicial para la organización.

2.2.1.4 Dimensiones del clima institucional

Los diferentes aspectos o dimensiones del clima se refieren a las características mensurables de una organización, que afectan a los individuos y sus conductas.

Martín (2000) menciona, en el caso de las instituciones educativas, comprende las dimensiones de comunicación, motivación, confianza y participación, sin importar el nivel educativo.

La comunicación

Se refiere a la manera de interacción básica con la cual se puede compartir una visión. Eso permite que se coordinen los cambios en pos del objetivo. En educación, estimula la obtención de logros y sirve para motivar a los integrantes de un equipo. Se debe considerar que es un aspecto influenciado por el contexto social, cultural e institucional.

Motivación

A la interacción entre el individuo y una situación que lo afecta, se le llamará motivación, compuesta por varios aspectos, entre ellos, destacan la percepción del propio prestigio a nivel profesional, el nivel al que se le valora y la autonomía lograda.

Confianza

Se puede definir como la percepción que tiene el docente sobre su ámbito laboral y que puede generar relaciones sinceras entre él y los demás. Según Cornu (2013), la confianza puede entenderse como una hipótesis positiva, que no produce inquietud alguna, sobre la reacción del otro.

Participación

Se refiere al nivel de implicancia de los docentes en las actividades del centro educativo, tanto si se asocian entre ellos para hacerlo o con los padres y alumnos. La

participación toma en cuenta la forma en que los grupos se organizan para las actividades y las coordinaciones orientadas a realizarlas.

Respecto a esta dimensión, Rebollo (2012) precisa que no hay que considerarla una finalidad, sino un medio para lograr algún objetivo planteado.

2.2.1.5 Factores que afectan el clima institucional

La clave para que un administrador logra que su equipo de trabajo trabaje con entusiasmo, se encuentra en un alto nivel de motivación. Aunque puede parecer sencillo, hacerlo es complicado, porque existen diversas circunstancias que pueden ser perjudiciales.

Werther y Davis (2008) asevera que, entre las variables que influyen en la motivación, se pueden considerar las siguientes:

1. Características individuales: A cada persona la motivan cuestiones distintas. De la misma manera, sucede con las percepciones y juicios de cada individuo: son singulares y anteceden a la conformación de grupos.
2. Características del trabajo: Son las actividades que cada individuo realiza en la institución, y estas pueden no estar de acuerdo a sus expectativas.
3. Características de la situación de trabajo: Son los aspectos que atañen al clima laboral y, finalmente, influyen en los individuos, motivándolos.

Todos los factores mencionados anteriormente, relacionados con el clima laboral, serán útiles para evaluar a los trabajadores de la institución que es objeto de esta investigación. Antes, se procederá a examinar los factores condicionantes del clima institucional.

2.2.1.6 Clima institucional y gestión educativa

El clima institucional se le llama también ambiente de trabajo, siendo éste un factor determinante para la organización y gestión de las instituciones que se preocupan de estar adelante, de innovar y realizar los cambios según la demanda educativa, donde los agentes educativos se relacionan, generando las condiciones ambientales dentro de una institución (Martín, 1999).

2.2.1.3. Clima institucional y liderazgo

Los directores para fomentar un clima adecuado deben ser buenos líderes para lo cual deben tener la capacidad de motivar el trabajo en equipo, apertura espacios de participación, relacionarse con sus docentes, a fin de transmitir sentimientos de respeto y honestidad, también utilizar estrategias como toma decisiones adecuadas, solución de conflictos, elaboración y reformulación de los instrumentos de gestión entre otros (Álvarez, 2001).

2.2.1.8 Importancia del clima institucional

El clima institucional involucra la conducta y sentimientos de los integrantes que laboran en una institución, donde el ambiente en que se desenvuelven cobra importancia, para que los docentes se sientan bien y puedan interactuar de manera óptima, lograr un buen rendimiento, así como en conjunto alcanzar los objetivos de la organización (Chiang, Salazar, Martín & Núñez, 2011).

Así también el clima permite que en las instituciones se generen valores, creencias, practicas institucionales entre otros que dan como respuesta a sentimientos de satisfacción o insatisfacción (Segredo, 2012). Es por ello que toda institución debe conocer cómo se encuentra este clima dentro de la institución, para que realice las mejoras o la fortalezca si fuera necesario.

2.3 Definición de Términos Básicos

Clima institucional

Es un ambiente social donde los miembros que la integran construyen una fuerza colectiva debido a su integración y compromiso para el logro de los objetivos de la institución. (Martín, 2000).

Docente

Es el agente principal del proceso educativo y es el que contribuye de manera eficaz en la formación integral de los estudiantes. De acuerdo a la carrera pública del docente éste debe ser una persona con una idoneidad profesional, con probada solvencia moral, con una salud física y mental, que asegure la integridad de los estudiantes (Minedu, 2012).

Institución educativa privada

Es una comunidad de aprendizaje que es creada o promovida por personas naturales o jurídicas de derecho privado que brindan servicios educativos (Minedu, 2012)

Institución educativa pública

Es la comunidad de aprendizaje, que es promovida por el estado peruano y cuya finalidad es la formación integral de los estudiantes y el logro de los aprendizajes, siendo la primera instancia de gestión del sistema educativo descentralizado (Minedu, 2012)

III. OBJETIVOS

3.1. **Objetivo general**

Determinar las diferencias en los niveles de clima institucional entre docentes de dos instituciones educativas pública y privada de Lima.

3.2 **Objetivos Específicos**

- Identificar los niveles del clima institucional, sus dimensiones y según sexo en docentes de una institución educativa pública de Lima
- Identificar los niveles del clima institucional, sus dimensiones y según sexo en docentes de una Institución Educativa Privada de Lima.
- Determinar las diferencias en los niveles de la dimensión comunicación del clima institucional entre docentes de dos instituciones educativas pública y privada de Lima.
- Determinar las diferencias en los niveles de la dimensión motivación del clima institucional entre docentes de dos instituciones educativas pública y privada de Lima.
- Determinar las diferencias en los niveles de la dimensión confianza del clima institucional entre docentes de secundaria de dos instituciones educativas pública y privada de Lima.
- Determinar las diferencias en los niveles de la dimensión participación del clima institucional entre docentes de dos instituciones educativas pública y privada de Lima.

- Determinar las diferencias en los niveles de clima institucional según sexo entre docentes de dos instituciones educativas pública y privada de Lima.

IV. HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

Existen diferencias significativas en los niveles de clima institucional entre docentes de dos Instituciones Educativas Pública y Privada de Lima.

4.2. Hipótesis específicas

H1. Los niveles de clima institucional, sus dimensiones y según sexo en docentes de una institución educativa pública de Lima se ubican en un nivel regular.

H2. Los niveles de clima institucional, sus dimensiones y según sexo en docentes de una institución educativa privada de Lima se ubican en un nivel bueno.

H3 Existen diferencias significativas en los niveles de la dimensión comunicación del clima institucional entre docentes de dos instituciones educativas pública y privada de Lima.

H4 Existen diferencias significativas en los niveles de la dimensión motivación del clima institucional entre docentes de dos instituciones educativas pública y privada de Lima.

H5 Existen diferencias significativas en los niveles de la dimensión confianza de del clima institucional entre docentes de dos instituciones educativas pública y privada de Lima.

H6 Existen diferencias significativas en los niveles de la dimensión participación del clima institucional entre docentes de dos instituciones educativas pública y privada de Lima.

H7 Existen diferencias significativas en los niveles de clima institucional según sexo entre docentes de dos instituciones educativas pública y privada de Lima.

V. MÉTODO

5.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica porque está orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos y no tiene objetivos prácticos específicos. Su propósito es recoger información de la realidad para acrecentar el conocimiento científico, por medio de la recolección de datos, como es el estudio del clima institucional, donde se pretende obtener mayor conocimiento de este tipo de variable (Sánchez & Reyes, 2015).

Asimismo, es de tipo cuantitativa debido a que trata determinar la fuerza de asociación, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para realizar inferencia a una población de donde procede la muestra (Fernández & Pértegas, 2002).

5.2 Diseño de investigación

El diseño pertenece al descriptivo comparativo el cual trata de recolectar información importante en varias muestras con respecto a un mismo fenómeno (Sánchez & Reyes, 2015), como es el clima institucional entre las dos instituciones educativas pública y privada.

M1	O1
	O1 = O2
M2	O2

Donde:

M1 Institución educativa pública
M2 Institución educativa privada

O1 y O2 Mediciones del clima institucional en las muestras de estudio en base al instrumento de recojo de la información.

O1 = O2 Comparación de las mediciones.

5.3 Variables

En el presente estudio descriptivo comparativo se plantea la variable atributiva clima institucional, porque no va ser manipulada dicha variable (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Variable atributiva:

Clima institucional, definida por la puntuación obtenida en el Cuestionario de clima institucional (Martín, 1999), cuyas dimensiones son:

- Comunicación
- Motivación
- Confianza
- Participación

Variables controladas

Se han considerado las siguientes variables controladas:

- Factores ambientales

La aplicación de la prueba se realizó en ambientes con iluminación y ventilación adecuada, así también en espacios libres de ruidos y distracciones.

- Fatiga o cansancio de los participantes

La aplicación del instrumento se realizó en las primeras horas, antes del inicio de clases, para evitar que interfiera la fatiga o cansancio.

- Deseabilidad social

Se controló debido que, el instrumento fue aplicado de forma anónima, porque se presumió que existían mayores probabilidades de que los participantes respondieran de manera sincera.

5.4 Población y muestra

Población

La población estuvo constituida por 132 docentes de Educación Básica Regular del nivel primario y secundario de dos instituciones educativas pública y privada, correspondiendo a 73 docentes la Institución pública y 59 docentes de la institución privada. Asimismo, se docentes de ambos sexos, cuyas edades comprenden entre los 25 y 62 años, siendo titulados o licenciados en educación 114 y con estudios de maestría 18.

En la Tabla 2 se presenta la distribución de la población de los docentes de acuerdo al sexo y tipo de institución educativa.

Tabla 2

Distribución de la población docente según sexo y tipo de institución educativa

Institución	Sexo	Masculino		Femenino		Total	
		f	%	f	%	F	%
Institución pública		20	15,15	53	40,15	73	55,30
Institución privada		22	16,67	37	28,03	59	44,70
Total		42	31,82	90	68,18	132	100,00

Nota: Elaboración propia

En la Tabla 3 se presenta la distribución de la población de los docentes según edad y tipo de institución educativa.

Tabla 3

Distribución de la población docente según edad y tipo de institución educativa

Edad	Institución Pública		Privada		Total	
	f	%	f	%	F	%
25 - 34	28	21,21	20	15,15	48	36,36
35 - 44	21	15,91	23	17,42	44	33,33
45 - 54	16	12,12	15	11,36	31	23,48
55 - 64	8	6,06	1	,77	9	6,83
Total	73	55,30	59	44,70	132	100,00

Nota: Elaboración propia

La distribución de la población según el nivel académico y tipo de institución educativa se presenta en la Tabla 4

Tabla 4

Distribución de la población docente según nivel académico y tipo de institución educativa

Institución Nivel Acad.	Licenciados		Egresado de Maestría.		Total	
	f	%	f	%	F	%
Institución Pública	65	49,24	8	6,06	73	55,30
Institución Privada	49	37,12	10	7,58	59	44,70
Total	114	86,36	18	13,64	132	100,00

Nota: Elaboración propia

Muestra

El tipo de muestreo a utilizar es no probabilístico, siendo la muestra censal porque se tomará el total de la población (Pérez, 2010). Es decir, los 132 docentes que comprenden las dos Instituciones Educativas Pública y Privada.

Criterios de inclusión

Docentes de:

- Educación Básica Regular de primaria y secundaria.
- De ambos sexos
- Edades comprendidas entre 25 y 62 años.
- Cuenten con título profesional o estudios de maestría.
- Que hayan firmado el consentimiento informado

Criterios de exclusión

Docentes que:

- Se encontraban con licencia o vacaciones.
- No habían respondido correctamente los instrumentos.

5.5 Instrumento

Para medir la variable clima institucional se utilizó el Cuestionario de Clima Institucional, que fue construido por Martín (1999) encargado por la Universidad de Alcalá de Henares. Este instrumento fue constituido por 30 preguntas, que exploran cuatro dimensiones: Comunicación que está constituido por 6 ítems, Motivación por 7 ítems, Confianza por 5 ítems y Participación por 12 ítems. Está dirigido a profesores de educación infantil, primaria y secundaria.

La administración puede ser individual o colectiva, con una duración aproximada de 10 minutos. Cuenta con cinco alternativas de respuesta: Muy Bajo (1), Bajo (2), Regular (3), Alto (4) y Muy Alto (5). La calificación se basa en la escala Likert en 05 categorías.

En la Tabla 5 se observan los puntajes de calificación del instrumento.

Tabla 5
Puntajes de calificación del Cuestionario de clima institucional

Categorías	Puntajes
Muy Buena	121 - 150
Buena	91 - 120
Regular	61 - 90
Mala	31 - 60
Muy Mala	01 - 30

Nota: De “Clima de trabajo y participación en la organización” por M. Martín, 1999
 Adaptado por el autor.

Validez y confiabilidad

Evidencias de validez y confiabilidad del instrumento original

La evidencia de validez estuvo basada en el análisis factorial exploratorio, el cual fue realizado por Martín (1999) con varios grupos, los cuales estuvieron conformados por un total de 1024 docentes pertenecientes a centros de educación infantil, primaria y secundaria, cuyo resultado determinó cuatro dimensiones del clima de trabajo: comunicación, motivación, confianza y participación.

La evidencia de confiabilidad del instrumento y sus dimensiones fue determinada por el coeficiente de Alfa de Cronbach con un resultado de 0,9.

Evidencias de validez y confiabilidad de la versión adaptada.

La adaptación del instrumento fue realizada por Pérez (2012). Este instrumento fue aplicado a 100 docentes de los tres niveles de la Educación Básica Regular. La validez de contenido se efectuó con la opinión de cinco expertos a través del índice de V de Aiken, donde obtuvo 0,98. La confiabilidad por consistencia interna fue obtenida a través del Alfa de Cronbach con un valor de 0,948.

Evidencias de validez y confiabilidad de la escala en la muestra de estudio

Evidencias de validez

Inicialmente se realizó el análisis de ítems mediante la correlación ítem-test de Pearson corregida, la cual permitió establecer correlaciones que van desde $-.118$ ($p \leq .001$) hasta $.799$ ($p \leq .001$). Las preguntas 6 y 18 presentaron valores de $-.118$ y $.196$ respectivamente las que fueron eliminadas debido a que presentan valores menores a $.30$, y se encuentran en negrita.

En la tabla 6 se muestra los valores obtenidos de la Correlación Ítem-Test corregida de Pearson del Cuestionario de Clima Institucional

Tabla 6

Análisis de ítems del Cuestionario de clima institucional

Ítem	Correlación Ítem-test
1. ¿Cuál es el nivel de la comunicación, respeto a la fluidez de la información en este centro educativo?	,693
2. ¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en este centro educativo?	,760
3. ¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de este centro educativo?	,703
4. ¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a este centro educativo?	,524
5. ¿Cómo inciden los espacios y horarios de la institución Educativa en la comunicación?	,637
6. ¿Considera usted que este centro educativo se oculta información?	-,118
7. ¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en este centro educativo?	,799
8. ¿Cómo considera el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en este centro educativo?	,780
9. ¿Cómo le parece que percibe el maestro su prestigio profesional, cómo cree que se valora?	,527

10. ¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en este centro educativo?	,686
11. ¿En qué grado le parece que el maestro se siente motivado en este centro educativo?	,796
12. ¿Qué grado de motivación les otorga a las condiciones de trabajo en este centro educativo?	,711
13. ¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en este centro educativo?	,723
14. ¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en este centro educativo?	,753
15. ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en este centro educativo?	,781
16. ¿Considera usted que existe respeto por los espacios de cada integrante de este centro educativo?	,537
17. ¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?	,660
18. ¿Considera usted reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de este centro educativo?	,196
19. ¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de este centro educativo por parte de los maestros?	,702
20. ¿En su opinión cuál es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?	,794
21. ¿Cómo percibe usted la participación de los maestros en el Consejo Educativo?	,696
22. ¿Cómo propicia la participación el maestro en las deliberaciones y decisiones entre maestros?	,615
23. ¿Cómo propicia la participación el maestro en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?	,395
24. ¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?	,491
25. ¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de este centro educativo?	,579
26. ¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución educativa	,744
27. ¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en este centro educativo?	,792
28. ¿Cómo considera la formación del maestro para trabajar en equipo?	,681
29. ¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones en este centro educativo?	,733
30. ¿En este centro educativo existe una buena coordinación entre los maestros?	,593

Nota: V: Correlación Ítem-Test corregida de Pearson. Elaboración propia

Así, también se determinó la validez del constructo mediante el análisis factorial de componentes principales. La medida de adecuación muestral Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) fue de ,935 y la prueba de esfericidad de Bartlett resultó

significativa con un Chi-cuadrado = 2802,283, gl = 378 y un nivel de significancia de ,000 ($p < ,05$), lo cual indicó que los datos son idóneos para el análisis factorial. Para ello, se realizaron el método de extracción de análisis de componentes principales y el método de rotación de normalización Varimax con Kaiser. La rotación ha convergido en 4 iteraciones como se observan en la tabla 7.

Tabla 7

Matriz de componentes rotados del Cuestionario del clima institucional

Preguntas	Componentes	1	2	3	4
2		,747			
5		,727			
3		,725			
4		,723			
1		,702			
11			,829		
7			,817		
8			,807		
13			,794		
9			,786		
12			,765		
10			,757		
15				,757	
14				,721	
17				,717	
16				,701	
20					,798
23					,795
27					,750
28					,744
22					,739
19					,737
29					,730
25					,728
24					,724
30					,721
26					,715
21					,701

Nota: Elaboración propia

Se observa además las dimensiones que alcanzaron valores superiores a 0,70 de confiabilidad de consistencia interna. Conservándose la cantidad de las 4 dimensiones en una rotación convergente. Lo cual se especifica en la tabla 8.

Tabla 8

Valores del Alfa de Cronbach de las dimensiones de la variable Clima institucional

Dimensión	Ítems	Alfa de Cronbach
Comunicación	1,2, 3,4,5	,725
Motivación	7,8,9,10,11,12,13	,794
Confianza	14,15,16,17	,724
Participación	19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30.	,740

Nota: Elaboración propia

La media obtenida en los estadísticos para los baremos de la variable Clima Institucional es de 91,17 y las dimensiones: comunicación es 15,86, motivación es 22,31, confianza 13,36 y participación es de 39,65. Así también en la Tabla 9 se observan los baremos obtenidos para la interpretación de los resultados.

Tabla 9

Baremos percentilares en base a resultados del Cuestionario clima institucional

Percentil	Clima Institucional	Comunicación	Motivación	Confianza	Participación
5	57	9	14	8	24
10	66	11	16	10	28
15	68	12	17	10	30
20	75	13	18	11	32
25	81	14	19	11	34
30	83	14	20	12	35
35	85	15	20	13	37
40	87	15	21	13	38
45	89	16	22	13	39
50	92	16	22	14	41
55	94	16	22	14	42
60	97	17	23	14	43
65	98	17	23	15	43
70	100	18	24	15	45
75	102	18	25	15	45
80	105	19	27	16	46
85	110	19	28	16	48
90	117	21	30	17	50
95	121	22	32	18	52

Nota: Elaboración propia

Evidencias de confiabilidad

Se determinó la evidencia de confiabilidad del test mediante el Coeficiente de Alfa de Cronbach. El valor de confiabilidad de consistencia interna obtenido fue de ,962 considerada cualitativamente como fuerte. Esto deja en evidencia la gran consistencia interna del instrumento, como se muestra en la tabla 10.

Tabla 10

Valores Alfa de Cronbach para el Cuestionario de clima institucional en la población de estudio

Variable/Dimensión	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Clima Institucional	,962	28
Comunicación	,858	5
Motivación	,911	7
Confianza	,842	4
Participación	,918	12

Nota: Elaboración propia.

5.6 Procedimiento

Para la realización de la presente investigación, se contó con la autorización de las autoridades de las dos instituciones educativas pública y privada, a fin de proceder con la aplicación de los instrumentos de manera colectiva, la que tuvo lugar en las primeras horas de la mañana durante una semana en cada institución.

Antes de la aplicación de los instrumentos a los participantes, se solicitó el consentimiento informado debidamente firmado (Apéndice A). Se explicó cuál era el objetivo del estudio y se resaltó que la participación era anónima y que los datos serían manejados de modo estrictamente confidencial; procediéndose a la aplicación del instrumento por 10 minutos aproximadamente y finalmente se les brindó un correo electrónico a través del cual pudieran hacerles consultas al investigador.

No se consideró contar con el apoyo de personal para la realización del presente estudio. La información recogida fue obtenida por el investigador.

VI. RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos después de procesar la información obtenida por el instrumento con el software IBM SPSS Statistics versión 25 y el programa Jamovi 1.6.9, como respuesta a las hipótesis formuladas donde se hallaron resultados a nivel descriptivo e inferencial. Para la parte descriptiva se calcularon estadísticos de tendencia central como la media, así como de dispersión la desviación estándar y el coeficiente de variación. Para la parte inferencial inicialmente se procedió a determinar si los datos tenían o no distribución normal, para lo cual se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk. Luego se procedió a aplicar el estadístico “t” de Student para muestras independientes, debido a que los datos tuvieron una distribución normal y el estadístico no paramétrico de comparación Prueba U de Mann Whitney para muestras independientes.

6.1 Análisis descriptivo

Como parte del análisis descriptivo se hallaron los niveles de la variable Clima Institucional, así como de las dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación, de las dos instituciones educativas pública y privada. Se calcularon la media (tendencia central), la desviación estándar, así como los coeficientes de variación (dispersión),

En la tabla 11 se observan las medias obtenidas de la institución educativa pública y privada. La institución educativa pública tiene una media de 83.11 que la ubica en el Pc.30 nivel Regular según los puntajes de calificación del instrumento y la institución educativa privada obtiene una media de 101,15 que la ubica en el Pc.75 nivel bueno.

La desviación estándar obtenida para la institución educativa pública es de 15,87 y de 16,31 corresponde a la institución educativa privada indicando diferencias mínimas en los grados de dispersión.

Por otro lado, el coeficiente de variación obtenido es de 19,10% en la institución educativa pública y de 16,12% para la institución educativa privada, indicando que la dispersión de las puntuaciones es aceptable, lo que significa que los puntajes obtenidos son homogéneos para ambas instituciones estudiadas.

Tabla 11

Estadísticas descriptivas del clima institucional de los docentes entre dos instituciones educativas pública y privada de Lima.

Institución	M	DE	CV
Pública	83,11	15,87	19,10%
Privada	101,15	16,31	16,12%

Nota: M= media), DE= desviación estándar, CV= coeficiente de variación. Elaboración propia

En la tabla 12 se observa que la institución educativa pública obtuvo una media de 14,15 de la dimensión comunicación que la ubica en el Pc 25 nivel regular y la institución educativa privada obtuvo una media de 17,97 que la ubica en el Pc 70 nivel bueno.

La desviación estándar obtenida para la institución educativa pública es de 3,01 y de 3,33 corresponde a la institución educativa privada indicando diferencias mínimas en los grados de dispersión.

Por otro lado, el coeficiente de variación obtenido es de 21,27% en la institución educativa pública y de 18,53% para la institución educativa privada, indicando que la dispersión de las puntuaciones es aceptable lo que significa que los puntajes obtenidos son homogéneos para ambas instituciones estudiadas.

Tabla 12

Estadísticas descriptivas de la dimensión comunicación del clima institucional de los docentes entre dos instituciones educativas pública y privada de Lima.

Institución	M	DE	CV
Pública	14,15	3,01	21,27%
Privada	17,97	3,33	18,53%

Nota: M= media, DE= desviación estándar, CV= coeficiente de variación.
Elaboración propia

En la tabla 13 se observa que la institución educativa pública obtuvo una media de 20.0 de la dimensión motivación que la ubica en el Pc.35 nivel regular y la institución educativa privada obtuvo una media de 25,17 que la ubica en el Pc 75 nivel bueno.

La desviación estándar obtenida para la institución educativa pública es de 4,06 y de 5,08 corresponde a la institución educativa privada indicando que la institución privada obtuvo un grado mayor de dispersión que la institución pública con respecto a la dimensión motivación.

Por otro lado, el coeficiente de variación obtenido es de 20,30% en la institución educativa pública y de 20,18% para la institución educativa privada, indicando que la dispersión de las puntuaciones es aceptable lo que significa que los puntajes obtenidos son homogéneos para ambas instituciones estudiadas.

Tabla 13

Estadísticas descriptivas de la dimensión motivación del clima institucional de los docentes entre dos instituciones educativas pública y privada de Lima.

Institución	M	DE	CV
Pública	20,00	4,06	20,30%
Privada	25,17	5,08	20,18%

Nota: M= media, DE= desviación estándar, CV= coeficiente de variación.
Elaboración propia

En la tabla 14 se observa que la institución educativa pública obtuvo una media de 12,45 de la dimensión confianza que la ubica en el Pc.30 nivel regular y la institución educativa privada obtuvo una media de 14,47 que la ubica en el Pc.55 nivel bueno.

La desviación estándar obtenida para la institución educativa pública es de 2,83 y de 2,74 corresponde a la institución educativa privada indicando diferencias mínimas en los grados de dispersión. Por otro lado, el coeficiente de variación obtenido es de 22,73 en la institución educativa pública y de 18,94% para la institución educativa privada, indicando que la dispersión de las puntuaciones es aceptable lo que significa que los puntajes obtenidos son homogéneos para ambas instituciones estudiadas.

Tabla 14

Estadísticas descriptivas de la dimensión confianza del clima institucional de los docentes entre dos instituciones educativas pública y privada de Lima.

Institución	M	DE	CV
Pública	12,45	2,83	22,73%
Privada	14,47	2,74	18,94%

Nota: M= media, DE= desviación estándar, CV= coeficiente de variación.
Elaboración propia

En la tabla 15 se observa que la institución educativa pública obtuvo una media de 36,51 de la dimensión participación que la ubica en el Pc.35 nivel regular y la institución educativa privada obtuvo una media de 43,54 que la ubica en el Pc.65 nivel bueno.

La desviación estándar obtenida para la institución educativa pública es de 8,16 y de 6,61 corresponde a la institución educativa privada indicando que ésta obtuvo dos grados mayores de dispersión que la institución educativa privada con respecto a la dimensión participación.

Por otro lado, el coeficiente de variación obtenido es de 22,35% en la institución educativa pública y de 15,18% para la institución educativa privada, indicando que la dispersión de las puntuaciones es aceptable, lo que significa que los puntajes obtenidos son homogéneos para ambas instituciones estudiadas.

Tabla 15

Estadísticas descriptivas de la dimensión participación del clima institucional de los docentes entre dos instituciones educativas pública y privada de Lima.

Institución	M	DE	CV
Pública	36,51	8,16	22,35%
Privada	43,54	6,61	15,18%

Nota: M= media, DE= desviación estándar, CV= coeficiente de variación.
Elaboración propia

En la tabla 16 se observa que en la institución educativa pública obtuvo una media de 86,15 de clima institucional que la ubica en el Pc 40 nivel regular con respecto al sexo masculino y una media de 101,50, que la ubica en el Pc 75 nivel Bueno en la institución educativa privada. En lo que respecta al sexo femenino, obtuvo una media de 81,96 de clima institucional en la institución educativa pública que la ubica en el Pc 30 nivel regular y una media de 100,43, que la ubica en el Pc 70 nivel bueno en la institución educativa privada.

La desviación estándar obtenida para la institución educativa pública respecto al sexo masculino es de 17,12 y de 12,78 corresponde a la institución educativa privada, indicando que esta obtuvo menos grados de dispersión que la institución educativa pública en relación al sexo masculino. Respecto al sexo femenino la desviación estándar obtenida para la institución educativa pública es de 15,39 y de 18,13 para la institución educativa privada indicando mayor grado de dispersión que la institución pública.

Por otro lado, el coeficiente de variación obtenido es de 19,87% en la institución educativa pública y de 12,59% para la institución educativa privada según el sexo masculino, indicando que la dispersión de las puntuaciones es aceptable, lo que significa que los puntajes obtenidos son homogéneos, siendo más homogéneo en la institución privada. El coeficiente de variación obtenido en la institución educativa pública respecto al sexo femenino es de 18,77% y de 18,05% para la institución educativa privada, indicando que la dispersión de las puntuaciones es aceptable lo que significa que los puntajes obtenidos son homogéneos para ambas instituciones estudiadas.

Tabla 16

Estadísticas descriptivas del clima institucional de los docentes entre dos instituciones educativas pública y privada de Lima según sexo.

Institución	Sexo	M	DE	CV
Pública	Masculino	86,15	17,12	19,87%
Privada		101,50	12,78	12,59%
Pública	Femenino	81,96	15,39	18,77%
Privada		100,43	18,13	18,05%

Nota: M= media, DE= desviación estándar, CV= coeficiente de variación.
Elaboración propia

Evidenciándose que se rechaza la hipótesis nula 1 y 2 específicas afirmándose que los niveles de clima institucional, sus dimensiones y según sexo en docentes de una institución educativa pública de Lima se ubican en el nivel regular y los niveles de clima institucional, sus dimensiones y según sexo en docentes de una Institución Educativa Privada de Lima se ubican en un nivel bueno.

6.2 Análisis inferencial

Análisis de comparación de la variable

En la tabla 17 se muestran los resultados de la prueba de normalidad para los puntajes de la variable clima institucional, sus dimensiones y sexo de las dos instituciones

educativas pública y privada, para lo cual se utilizó la prueba de Shapiro Wilk, con la cual se verificó que los datos se aproximan a una distribución normal (se muestran probabilidades de significancia estadísticas mayores a .05), a excepción de la dimensión comunicación de la institución privada y de la dimensión confianza de la institución pública que presentaron datos con una distribución no normal. Por ello, se empleó el estadístico paramétrico de comparación de la “t” de Student para muestras independientes y para los que presentaron datos con una distribución normal y el estadístico no paramétrico de comparación Prueba U de Mann Whitney para muestras independientes para aquellos datos que tuvieron una distribución no normal.

Tabla 17

Prueba de distribución normal de Shapiro Wilk para la variable clima institucional, sus dimensiones y sexo en docentes de dos instituciones educativas pública y privada de Lima.

Variable/Dimensión	Institución	Estadístico	gl	Sig
Clima Institucional	Pública	,980	73	,287
	Privada	,967	59	,110
Dimensión. Comunicación	Pública	,982	73	,393
	Privada	,951	59	,018
Dimensión Motivación	Pública	,974	73	,129
	Privada	,976	59	,297
Dimensión Confianza	Pública	,963	73	,033
	Privada	,963	59	,071
Dimensión Participación	Pública	,985	73	,517
	Privada	,962	59	,063
Sexo Masculino	Pública	,963	20	,613
	Privada	,957	22	,430
Sexo Femenino	Pública	,979	53	,484
	Privada	,968	37	,359

Nota: S-W= estadístico de normalidad de Shapiro-Wilk. Elaboración Propia

En la tabla 18 se muestra los resultados de la comparación entre las instituciones educativas pública y la privada respecto al clima institucional, donde se observa que existen diferencias altamente significativas ($t=6.41$, $p<.001$) en los niveles de clima institucional entre docentes de dos instituciones educativas pública y privada de Lima, rechazándose la hipótesis nula. Presenta además un tamaño de efecto grande ($d >.80$), según (Cohen, 1992).

Tabla 18

Comparación de los niveles del clima institucional de los docentes entre dos instituciones educativas pública y privada de Lima.

Institución	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
Pública	83,1	15,9	6,41	p<.001	1.12
Privada	101	16.3			

Nota: M= media, DE= desviación estándar, t= t de students, p= significancia, d= d de Cohen. Elaboración propia.

En la tabla 19 se muestra los resultados de la comparación entre las instituciones educativas pública y la privada respecto a la dimensión comunicación del clima institucional, donde se observa que existen diferencias significativas ($U=4,00$, $p<.001$) en los niveles de la dimensión comunicación del clima institucional entre docentes de dos instituciones educativas pública y privada de Lima, rechazándose la hipótesis nula. Presenta además un tamaño de efecto mediano ($d<.80$).

Tabla 19

Comparación de los niveles de la dimensión comunicación del clima institucional de los docentes entre dos instituciones educativas pública y privada de Lima.

Institución	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>U</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
Pública	14,2	3,01	4,00	p<.001	0.613
Privada	18.0	3,33			

Nota: M= media, DE= desviación estándar, U= U de Mann-Whitney, p= significancia, d= d de Cohen. Elaboración propia.

En la tabla 20 se muestra los resultados de la comparación entre las instituciones educativas pública y la privada respecto a la dimensión motivación del clima institucional donde se observa que existen diferencias altamente significativas ($t=6.51$, $p<.001$) entre docentes de dos instituciones educativa pública y privada de Lima, rechazándose la hipótesis nula. Presenta además un tamaño de efecto grande ($d >.80$).

Tabla 20

Comparación de los niveles de la dimensión motivación del clima institucional de los docentes entre dos instituciones educativas pública y privada de Lima.

Institución	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
Pública	20,0	4,06	6,51	p<.001	1.14
Privada	25.2	5.08			

Nota: M= media, DE= desviación estándar, t= t de students, p= significancia, d= d de Cohen. Elaboración propia.

En la tabla 21 se muestra los resultados de la comparación entre las instituciones educativas pública y la privada respecto a la dimensión confianza del clima institucional ($U= 2,00$, $p<.001$) donde se observa que existen diferencias significativas entre docentes de dos instituciones educativa pública y privada de Lima, rechazándose la hipótesis nula. Presenta además un tamaño de efecto mediano ($d <.80$).

Tabla 21

Comparación de los niveles de la dimensión confianza del clima institucional de los docentes entre dos instituciones educativas pública y privada de Lima

Institución	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>U</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
Pública	12,5	2,83	2,00	p<.001	0.402
Privada	14.5	2,74			

Nota: M= media, DE= desviación estándar, U= U de Mann-Whitney, p= significancia, d= d de Cohen. Elaboración propia.

En la tabla 22 se muestra los resultados de la comparación entre las instituciones educativas pública y la privada respecto a la dimensión participación del clima institucional ($t=5.36$, $p<.001$) donde se observa que existen diferencias significativas entre docentes de dos Instituciones Educativa Pública y Privada de Lima, rechazándose la hipótesis nula. Presenta además un tamaño de efecto grande ($d >.80$).

Tabla 22

Comparación de los niveles de la dimensión participación del clima institucional de los docentes entre dos instituciones educativas pública y privada de Lima

Institución	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
Pública	36,5	8,15	5,36	p<.001	0,938
Privada	43.5	6.61			

Nota: M= media, DE= desviación estándar, t= t de students, p= significancia, d= d de Cohen. Elaboración propia.

En la tabla 23 se muestra los resultados de la comparación de los niveles de clima institucional entre las instituciones educativas pública y la privada en relación al sexo ($t=3.43$, $p<.001$), donde se observa que existen diferencias significativas en los niveles del clima institucional según sexo masculino entre docentes de dos instituciones educativa pública y privada de Lima, rechazándose la hipótesis nula. Presenta además un tamaño de efecto mediano ($d <.80$).

Tabla 23

Comparación de los niveles de clima institucional de los docentes entre dos instituciones educativas pública y privada de Lima según el sexo masculino.

Institución	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
Pública	86,15	17,12	3,43	p<.001	0,624
Privada	102.36	12.98			

Nota: M= media, DE= desviación estándar, t= t de students, p= significancia, d= d de Cohen. Elaboración propia.

En la tabla 24 se muestra los resultados de la comparación de los niveles de clima institucional entre las instituciones educativas pública y la privada en relación al sexo, ($t=5.05$, $p<.001$), donde se observa que existen diferencias significativas en los niveles del clima institucional según el sexo femenino entre docentes de dos instituciones educativa pública y privada de Lima, rechazándose la hipótesis nula. Presenta además un tamaño de efecto mediano ($d <.80$).

Tabla 24

Comparación de los niveles de clima institucional de los docentes entre dos instituciones educativas pública y privada según el sexo femenino.

Institución	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
Pública	81,96	17,12	5,05	p<.001	0.798
Privada	100.43	12.78			

Nota: M= media, DE= desviación estándar, t= t de students, p= significancia, d= d de Cohen.
Elaboración propia.

VII. DISCUSIÓN

La discusión del presente estudio se ha organizado en base a los siguientes criterios: en función al análisis de las implicancias de los resultados, a la contrastación con las investigaciones similares, a las limitaciones del estudio y al aporte que brinda a la comunidad científica.

Análisis de las implicancias de los resultados obtenidos

En respuesta a la hipótesis general del estudio, se halló la existencia de las diferencias altamente significativas en los niveles de clima institucional entre docentes de dos instituciones educativas pública y privada.

Estas diferencias de los niveles hallados puede deberse a que la institución educativa pública presenta características diferentes con respecto a la institución educativa privada, donde el directivo toma decisiones de forma arbitraria, motivo por el cual los docentes presentan dificultades de expresar sus opiniones, generando además desconfianza entre ellos; a diferencia de la institución educativa privada donde existe una mejor comunicación, el directivo toma en cuenta la participación de los docentes para la toma de decisiones de la institución, generando en ellos un sentimiento de satisfacción (Segredo, 2012).

En cuanto a la primera y segunda hipótesis específica, se evidenció que los docentes de la institución educativa pública se ubicaron en un nivel regular y los docentes de la institución educativa privada presentaron un nivel bueno de clima institucional. Estos resultados concuerdan con las hipótesis propuestas, debido a que las instituciones educativas públicas presentan características diferentes en su gestión predominando aspectos desfavorables como carencias, liderazgo poco participativo, no tienen un buen nivel de comunicación, los lineamientos del funcionamiento

administrativo son mucho más burocráticos, carecen de las herramientas técnicas que les permitan desarrollar estrategias que los motiven, las decisiones no se ejecutan con rapidez, entre otras.

Respecto a la tercera hipótesis específica, se evidenció que existen diferencias significativas en los niveles de la dimensión comunicación del clima institucional, encontrándose en los docentes de la institución educativa privada, una mejor comunicación a diferencia de los docentes de la institución educativa pública. Esta situación puede deberse a que en las instituciones educativas privadas existe mayor interacción entre los docentes, desarrollándose una comunicación más fluida, lo cual permite una relación más sólida (López, 2013). En el caso de los docentes estudiados, en la institución educativa nacional, el nivel regular de comunicación puede deberse a que existe mucha desconfianza entre ellos. Los problemas que se presentan en el plano académico y administrativo no son tratados con confianza, por el temor a represalias. El flujo de comunicación no es el más adecuado debido a la carencia de intercambio de opiniones, la falta de mecanismos que generen una comunicación fluida, donde los profesores al no encontrar los medios para expresar sus experiencias sienten que no los escuchan. Así también a los profesores no se les reconoce el esfuerzo que realizan para llegar de manera efectiva a los alumnos a pesar de no contar con herramientas adecuadas. Cabe señalar que la institución educativa nacional se encuentra ubicada en una zona considerada como de nivel bajo y a veces los medios que se emplean no son aplicables a la realidad.

En respuesta a la cuarta hipótesis específica, se evidenció a que existen diferencias significativas en los niveles de la dimensión motivación del clima institucional, indicando que los docentes de la institución privada se encuentran motivados a diferencia de los docentes de la institución educativa pública se encuentran desmotivados, debido muchas veces a que no logran satisfacer sus necesidades y no tienen oportunidades de mejorar (Chiavenato, 2009).

Estos resultados pueden deberse a que, en la institución educativa nacional, los problemas no pueden resolverse inmediatamente, sino que, debido, a la burocracia existente, la falta de confianza y temor a las represalias originan que no se solucionen a tiempo las dificultades que se presentan; así también los docentes estudiados se les ha podido notar desmotivados porque no pueden ver que las metas y objetivos, personales e institucionales se cumplan. Las capacitaciones no se realizan en los tiempos previstos y algunas veces no se llevan a cabo, por la priorización de gastos. Igualmente, la poca motivación puede deberse también a las condiciones de trabajo, el entorno donde están ubicados, la calidad de vida, ya que la institución educativa nacional se encuentra en una zona considerada de menores recursos de la ciudad. A diferencia de la institución educativa privada, se nota un ambiente más motivador, observándose una conexión más clara entre los docentes y el personal administrativo. La labor y el esfuerzo que realizan los docentes son reconocidos debido a que los ofrecimientos como capacitación, oportunidades de crecimiento, salarios, mejoras del material educativo y herramientas, se cumplen en los tiempos establecidos.

Respondiendo a la quinta hipótesis específica, se tuvo evidencia de las diferencias significativas en los niveles de la dimensión confianza del clima institucional, observándose que los docentes de la institución educativa privada obtienen un mayor nivel de confianza que los docentes de la institución educativa pública, debiéndose a que existe una relación más sólida y positiva, lo cual influye en el clima institucional (Cornu, 2013). La mayor confianza que presenta la institución privada puede deberse a que las relaciones entre los profesores son más satisfactorias, igual con los alumnos, personal directivo y administrativo; como también el apoyo para realizar actividades y la seguridad en la que trabajan les permite desarrollar una labor más tranquila. A diferencia de la institución educativa nacional, no presenta mucho interés en fomentar eventos de integración que contribuya a una relación fuerte entre toda la comunidad educativa, es decir entre directivos, administrativos, profesores, alumnos y padres de familia.

En lo que respecta a la sexta hipótesis específica, se evidenció diferencias significativas en los niveles de la dimensión participación del clima institucional, encontrándose que los docentes de la institución educativa privada obtuvieron un mayor nivel de participación que los docentes de la institución educativa pública, indicando ello que los docentes de la institución educativa privada se encuentran 'más cohesionados y su compromiso es evidente (Mejía, 2015).

La mayor participación de los docentes en la institución educativa privada puede deberse a que las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa son más participativas, permitiendo en algunos casos que contribuyan en la toma de decisiones. Esto alienta a los profesores a que se sientan considerados y por lo tanto participan seguros de que los van a tomar en cuenta en las diversas opiniones vertidas y que estas sean consideradas y aceptadas.

Se ha observado, además que, durante las evaluaciones realizadas en la institución educativa privada, se realizan diversas actividades en sus medios de comunicación interna, tales como presentación de periódicos murales, afiches elaborados por ellos mismos, entre otros, donde invitaban a toda la comunidad educativa a las actividades de integración. En el caso de la institución educativa pública la baja participación puede deberse a que no cuentan con una dependencia que pueda atender a los profesores cuando están pasando por problemas o dificultades. Evidenciándose una comunicación poco fluida y las relaciones de confianza débiles, originando ello una participación pobre en la comunidad educativa.

Finalmente, en la séptima hipótesis específica, se encontró evidencia de las diferencias significativas respecto al sexo, observándose que los docentes varones y mujeres de la institución educativa privada obtuvieron mayores niveles de clima institucional que los docentes varones y mujeres de la institución educativa pública, debiéndose a que, en el ambiente que se vive día a día, las relaciones se sienten

mejor, con mayor satisfacción en una institución privada que en una institución educativa pública.

Además, se puede señalar que el personal docente femenino fue más participativo y colaborador de las dos instituciones educativas estudiadas con respecto al sexo masculino. Sin embargo, se encontró ciertas diferencias entre las docentes de ambas instituciones apreciándose que las del sector privado eran más amigables que las docentes de la institución educativa nacional a las cuales se les notó recelosas. En cuanto a los docentes varones de la institución educativa nacional se tuvo que tener cierta paciencia por la desconfianza que tenían debido a que tenían temor de comprometerse con sus respuestas y que luego tomen represalias contra ellos.

Contrastación con estudios similares

Con respecto a los resultados obtenidos en la presente investigación y los resultados de los estudios similares realizados se pudo constatar que existe un nivel de clima institucional regular en una institución pública, coincidiendo con el estudio realizado por Silva (2011) en el Ecuador en que los diversos actores, presentaron un nivel de clima institucional regular cuando no hay una relación fluida, cada quien se motiva laborando fuera del contexto real y de manera aislada; así también coincidió con Aguado (2012), quien efectuó un trabajo similar en una institución educativa pública de Ventanilla y encontró que el clima organizacional, en sus niveles y dimensiones es regular debido a los bajos niveles de participación y, sobre todo con una escasa participación de actividades integradoras.

Existen discrepancias con los resultados obtenidos por Fustamante (2019) en dos instituciones públicas cuyos resultados indicaron niveles altos de clima organizacional, aunque en diferente proporción en lo que respecta a las relaciones

entre los docentes y a las recompensas no monetarias que contribuyen a la satisfacción laboral.

Así también los resultados obtenidos en la institución privada que presentaron un nivel bueno concuerdan con Díaz y Carrasco (2018) en el estudio realizado en una institución educativa chilena, donde manifiestan como resultados de un clima laboral positivo respecto a la presión referidos a altos estándares de desempeño los cuales se vinculan a niveles altos de felicidad donde los docentes son más cooperativos con sus compañeros, brindan sugerencias de forma constructiva hacia el trabajo y se muestran más comprometidos con su desarrollo profesional. González (2019) también halló niveles positivos de clima laboral en las instituciones educativas privadas de la ciudad de Guayaquil indicando que la comunicación cumple un papel importante, puesto que hace más fácil el flujo de los mensajes entre sus miembros, además el contar con acciones que ayuden al mejoramiento del trabajo docente y disponer de espacios físicos confortables. Igualmente, se encontró que Carhuachín (2015) realizó una investigación en un centro educativo cristiano evangélico donde constató que un buen nivel de clima institucional ocasiona un mejor desempeño docente. De otra parte, en la investigación similar realizada por Cueva (2018) en una institución educativa de Tacna, encontró que el clima institucional, así como las dimensiones que se estudiaron, obtuvieron un buen nivel de clima institucional, el cual permite que la institución genere valores, creencias, prácticas institucionales entre otros, como respuesta a sentimientos de satisfacción o insatisfacción (Segredo, 2012).

El estudio en lo que respecta a la dimensión comunicación en la institución educativa privada se evidencia coincidencias con López (2013) quien realizó una investigación en Nicaragua en una institución educativa privada encontrándose que el clima institucional del grupo se encuentra cohesionado, además es equilibrado y es comunicativo, donde la comunicación alcanza un importante nivel, siendo esta tan

importante como el resultado de la misma percepción del clima institucional (Alves, 2000)

Los resultados obtenidos en la dimensión motivación tienen coincidencias con lo realizado por Mejía (2015) en México, quien afirma que para que las personas estén comprometidas con la institución y se genere un ambiente más motivado debe existir un buen clima institucional. Si el clima está en buen nivel generará una elevada moral y motivación por parte de los trabajadores (Chiavenato, 2011).

Por otro lado, también existen coincidencias en la dimensión confianza y participación con lo realizado por Silva (2011) en Ecuador, quien señala que cuando se desarrolla de manera efectiva el clima institucional, los actores en este caso los docentes, tienen un ambiente cálido de buenas relaciones interpersonales de lo contrario sería un trabajo de manera aislada y “fuera del contexto real”. Igualmente se encuentra coincidencias con Pérez (2012) quien refiere en su trabajo que el clima institucional y sus distintas dimensiones son positivas, manifestándose en un ambiente de trabajo agradable y de buena comunicación.

También se evidencia discrepancia en la investigación realizada por Montalvo (2011) en una institución educativa pública de Huarochirí, donde se señala que el clima laboral es percibido de manera positiva, coincidiendo con el desenvolvimiento docente. Concuerta, asimismo, con lo manifestado por Viñas (2004) que el clima institucional es un elemento básico en la calidad educativa.

Limitaciones del estudio

La presente investigación empleó el tipo de muestreo no probabilístico, por lo cual no cuenta con una validez externa, motivo por el cual no se han podido generalizar los resultados.

Se cuenta con instrumentos de manera limitada que miden el clima institucional en el contexto educativo, ya que mayormente evalúan el clima en organizaciones no educativas.

Así también el estudio presentó dificultades para obtener los permisos de más instituciones educativas, lo cual limitó el poder contar con mayores muestras para su realización.

Aporte de la investigación

Al encontrarse diferencias estadísticamente significativas en los niveles de clima institucional entre los docentes, estos resultados podrán ser utilizados como referencia para otros estudios similares posteriores.

Así mismo se brinda a la comunidad científica evidencias de validez y confiabilidad del instrumento utilizado para evaluar el clima institucional en los docentes de instituciones educativas pública y privada, así como sus propios baremos.

VIII. CONCLUSIONES

1. Existen diferencias significativas en los niveles de clima institucional entre los docentes de las dos instituciones educativas pública y privada de Lima.
2. El clima institucional, sus dimensiones y según sexo en docentes de una institución educativa pública de Lima se ubican en el nivel regular.
3. El clima institucional, sus dimensiones y según sexo en docentes de una institución educativa privada de Lima se ubican en el nivel bueno.
4. Existen diferencias significativas en los niveles de la dimensión comunicación del clima institucional entre docentes de dos instituciones educativas pública y privada de Lima.
5. Existen diferencias significativas en los niveles de la dimensión motivación del clima institucional entre docentes de dos instituciones educativas pública y privada de Lima.
6. Existen diferencias significativas en los niveles de la dimensión confianza del clima institucional entre docentes de dos instituciones educativas pública y privada de Lima.
7. Existen diferencias significativas en los niveles de la dimensión participación del clima institucional entre docentes de dos instituciones educativas pública y privada de Lima.
8. Existen diferencias significativas en los niveles de clima institucional según sexo entre docentes de dos instituciones educativas pública y privada de Lima.

IX. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere estudiar el clima institucional relacionándolo con otras variables, tales como compromiso organizacional o satisfacción laboral que aportarían información sobre como los docentes se sienten en su ámbito laboral y el grado de compromiso con su institución.
2. Se sugiere realizar investigaciones sobre el clima institucional comparando con otras muestras que comprende la institución educativa, tales como personal auxiliar y de servicios.
3. Sería recomendable emplear el muestreo probabilístico a fin de poder generalizar los resultados a otras poblaciones y lograr la validez externa.
4. Considerar realizar investigaciones de tipo pre experimental o cuasiexperimental en las que se analicen el efecto de la aplicación de programas sobre clima institucional a docentes que contribuyan a fortalecer el clima de la institución a un entorno positivo y cálido en beneficio de un ambiente laboral satisfactorio y una mayor calidad educativa.
5. Realizar investigaciones que contribuyan a la construcción de nuevos instrumentos que midan el clima institucional en el ámbito educativo que ayuden a conocer el comportamiento laboral en este contexto.

REFERENCIAS

Ver espaciado, el primero está a espacio sencillo, debe uniformizarse en todos los casos.

- Almeida, M. (2020). Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica. *Revista Electrónica Entrevista Académica*, 5(2), 85-95. Recuperado de <https://www.eumed.net/rev/reea/enero-20/educacion-basica.html>
- Aguado, J. (2012). *Clima Organizacional de una Institución Educativa de Ventanilla según la perspectiva docente*. (Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú). Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1041/1/2010_Aguado_Clima%20organizacional%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla.
- Alvarado, O. (2003). *Gerencia y marketing educativo*. Lima, Perú: Fondo de Desarrollo de la Universidad de Lima.
- Álvarez, M. (2001). *El liderazgo de los procesos de mejora. La implantación de la calidad en los centros educativos: Una perspectiva aplicada y reflexiva*. Madrid: CCS.
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de Psicología del Deporte*, 9 (1-2), 123-133.
- Arancibia, V. (2007). *Acreditación institucional en las instituciones educativas*. Bogotá: Pearson.
- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento organizacional: bases y fundamentos*. Argentina: Cengage Learning.
- Bennis, W. & Nanus, B. (2008). *Líderes. Estrategias para un liderazgo eficaz*. España: Paidós.
- Carhuachin, E. (2015). *Clima institucional, satisfacción laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas cristiano evangélicas del distrito del Rímac* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Chiang, M.; Salazar, M.; Martín, M. & Núñez, A. (2011). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista de los trabajadores*, 19 (1), 05-16.

- Chiavenato, I. (2000). *Teoría General de la Administración* (3ra. ed.) São Paulo, Brasil: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2003). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Bogotá, Colombia: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* (2da. ed.). México D.F.: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (9na. ed.). México D.F.: Mc Graw Hill Interamericana.
- Cohen, J. (1992) *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. NuevaYork: Academic Press.
- Cornu, L. (2013). *La Confianza en el docente*. Recuperado de <http://www.filosofia.uchile.cl/noticias/90636/laurence-cornu-bernot-profesora-visitante-ib-jgm>.
- Cueva, J. (2018). *Clima Institucional y el desempeño laboral en la Institución Educativa Jorge Chávez -Tacna 2017* (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Díaz, F. & Carraco, M. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Revista Contaduría y Administración-UNAM*, 63 (4), 52-65. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422018000500002&script=sci_arttext.dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142
- Fernández, P. & Pértegas, S. (2002). *Investigación cuantitativa y cualitativa*. Recuperado de https://www.fisterra.com/mbe/investiga/cuanti_cuali/cuanticuali.asp.
- Fustamante, W. (2019). *Clima organizacional en dos Instituciones Educativas Públicas de Ventanilla-Callao*. (Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú). Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8929/1/2019_Fustamante-Perez.pdf

- González, M. (2019). *Evaluación del clima laboral y su incidencia en el Desempeño de los docentes en las Unidades Educativas Privadas de la ciudad de Guayaquil*. (Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador). Recuperado de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13190/1/T-UCSG-POS-MAE-235.pdf>.
- González, P. (2006). *Clima organizacional en Institución de Educación Básica con la participación docente*. (Tesis de maestría, Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela). Recuperado de http://www.academia.edu/11660889/Universidad_Central_de_Venezuela.
- Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta. ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana.
- IPEBA (2010). *Informe de Resultados de los Talleres de Percepción de la Calidad Educativa*. Lima, Perú: Dirección de Evaluación y Acreditación.
- León, M. (2020). *Liderazgo docente y clima institucional en la institución educativa del nivel secundaria N° 66 César Vallejo Mendoza-Chepén-2020*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Chepén, Perú). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48882>
- López, E. (2013). *Influencia del clima laboral en el desempeño de los docentes de secundaria en el colegio Bautista de Masaya* (Tesis de maestría, Universidad Estatal a Distancia, San José, Costa Rica). Recuperado de <http://repositorio.uned.ac.cr/reuned/handle/120809/1045>
- Martín, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden *Revista Educar*, 2 (3), 103-117. Recuperado de <http://www.raco.cat/index.php/Educar/article/viewFile/20736/20576>
- Martín, M. (1999). *Clima de trabajo y participación en la organización y funcionamiento de los centros de educación* (Tesis de doctorado, Universidad de Alcalá, España). Recuperado de <https://www.uah.es/es/estudios/profesor/Mario-Martin-Bris/>

- Mc Gregor, D. (1999). *El lado humano de las empresas*. Madrid España: Mc Graw Hill.
- Mejía, M (2015). *Principales factores del clima laboral y su relación con el compromiso en el trabajo en una Institución Educativa*. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Querétaro, México.
- Minedu (2012). *Manual del Buen Desempeño Docente*. (1ra. ed.). Lima Perú: San Cristóbal.
- Montalvo, W. (2011). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí-2008*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Pérez, R. (2010). *Nociones Básicas de Estadística*. España: Universidad de Oviedo. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=0mHWT5Zs7pIC&pg=PA138&dq=Definici%C3%B3n+de+la+muestra+censal&hl>
- Pérez, Y. (2012). *Relación entre el Clima institucional y el Desempeño docente en instituciones educativas de la Red N°01 Pachacútec - Ventanilla*. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Pintado, E. (2011). *Gerenciación y Liderazgo conductivo del talento humano*. Lima, Perú: Arco Iris S.R.L.
- Rebollo, O. (2012). *La transformación social urbana La acción comunitaria en la ciudad globalizada*. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/gpp/v21nspe/v21nspea5.pdf>.
- Rodríguez, A. (2004). *Psicología de las organizaciones*. Barcelona: UOC.
- Salgado-Lévano, C. (2018). *Manual de Investigación. Teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa*. Lima, Perú: Fondo Editorial de la Universidad Marcelino Champagnat.
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Business Support Aneth S.R.L.

- Segredo, A. (2012). *Gestión directoral y el clima institucional de la I.E. 80057 “Inmaculada Concepción” de Paján* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Silva, Z. (2011). *Rol del docente en el Clima institucional y en los aprendizajes en el colegio Sara Serrano de Maridueña del Cantón de Huaquillas*. (Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador). Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/2868>
- Valdez, H. (2000). Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente. *Revista Electrónica de Organización de Estados*, 11 (1), 231-234.
- Viñas, J. (2004). *Conflictos en los Centros Educativos*. España: GRAO
- Werther, W. & Davis, K. (2008). *Administración de personal y Recursos Humanos*. (6ta. ed.). México D.F.: Mc Graw Hill.

APÉNDICES

APÉNDICE A

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL PARTICIPANTE DE LA INVESTIGACIÓN

El propósito de esta ficha de consentimiento es brindar a los participantes de esta investigación una explicación muy clara de la naturaleza de la misma, así como el rol que tendrá como participante.

La presente investigación es conducida por Luis Jaime Cisneros Ríos egresado de la Maestría de Docencia y Gestión Universitaria de la Universidad Marcelino Champagnat. La meta de este estudio es averiguar acerca del clima institucional en la Institución en que laboran.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder algunos datos socio-académicos y un cuestionario de 30 preguntas, que tomarán aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las respuestas los cuestionarios serán destruidos.

Si tuviera alguna duda sobre esta investigación, podrá hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en ella. Igualmente, puede dejar de responder el cuestionario en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas del cuestionario le pareciese incómodas tiene usted el derecho de comunicárselo al investigador o de no responderlas.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio, puede contactar a Luis Cisneros Ríos al celular 987 753 330 o al correo ljaimecisnerosr@gmail.com.

Le agradecemos mucho su participación.

Luis Cisneros

Acepto participar de manera voluntaria en la presente investigación, a cargo de Luis Jaime Cisneros Ríos. Además, he sido informado (a) que la meta de este estudio es averiguar acerca del clima institucional en la Institución en que laboro.

Me han indicado también que tendré que responder un cuestionario de 30 preguntas, lo cual tomará 10 minutos aproximadamente.

Reconozco que la información que brinde a la presente investigación es estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito que no fuera este estudio sin mi consentimiento. He sido informado (a) de que puedo realizar preguntas sobre la investigación en cualquier momento y que puedo dejar de responder el cuestionario cuando así lo decida, sin que ello genere perjuicio alguno en contra mi persona.

Entiendo además que puedo pedir información sobre esta investigación, para lo cual puedo comunicarme con Luis Jaime Cisneros Ríos, al celular 987 753 330 o al correo ljaimecisnerosr@gmail.com.

Nombre del participante	Firma del participante	Fecha
-------------------------	------------------------	-------