



FACULTAD DE ADMINISTRACION

CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL EN LA DIRECCION DE
TECNOLOGIA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LIMA, 2024

**Línea de investigación:
Desarrollo Empresarial**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración con
mención en Administración pública

Autora

Bravo Quintana, Mayra Rosa

Asesor

Aquino Santos, César Gustavo

ORCID: 0000-0003-4119-2531

Jurado

Ponce Veneros, Manuel Santos

Zavala Sheen, Elmo Ramon

Chávez Mayta, Robert Willie

Lima - Perú

2025



CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL EN LA DIRECCION DE TECNOLOGIA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LIMA, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante	1%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%
10	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
11	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	1%
12	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1%
13	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
14	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1%



FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL EN LA DIRECCION DE
TECNOLOGIA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LIMA, 2024

Línea de Investigación:

Desarrollo empresarial

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración con mención en
Administración pública

Autora

Bravo Quintana, Mayra Rosa

Asesor

Aquino Santos, César Gustavo

ORCID: 0000-0003-4119-2531

Jurado:

Ponce Veneros, Manuel Santos

Zavala Sheen, Elmo Ramon

Chávez Mayta, Robert Willie

Lima – Perú

2025

INDICE

INDICE	II
ÍNDICE DE TABLAS	IV
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VII
RESUMEN	IX
ABSTRACT.....	X
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Descripción y formulación del problema.....	1
-Problema general.	4
-Problemas específicos.....	4
1.2. Antecedentes	4
1.3. Objetivos	7
1.3.1. Objetivo general.....	7
1.3.2. Objetivos específicos	7
1.4. Justificación	7
1.5. Hipótesis	8
II. MARCO TEÓRICO	9
2.1. Bases teóricas.....	9
2.1.1. Teoría de la cultura organizacional.....	9
2.1.2. Teoría del clima organizacional.....	11
III. MÉTODO	16
3.1. Tipo de investigación.....	16
3.2. Ámbito temporal y espacial	16
3.3. Variables	16
3.4. Población y muestra.....	17

3.5. Instrumentos.....	17
3.6. Procedimientos.....	20
3.7. Análisis de datos	20
3.8. Consideraciones éticas.....	20
IV. RESULTADOS	21
4.1 Variable 1. Cultura Organizacional	21
4.1.1 Dimensión Estructura.....	21
4.1.2 Dimensión Valores.....	25
4.1.3 Dimensión Supuestos Básicos	29
4.2 Variable 2. Clima Laboral.....	37
4.2.1 Dimensión Autorrealización	37
4.2.2 Dimensión Involucramiento.....	41
4.2.3 Dimensión Supervisión.....	46
4.2.4 Dimensión Comunicación.....	51
4.2.5 Dimensión Condiciones Laborales	56
4.3. Aplicación de la estadística inferencial.....	61
4.3.1. La contrastación de Hipótesis	61
4.3.2. El planteo de las hipótesis.....	63
V. DISCUSION DE RESULTADOS	68
VI. CONCLUSIONES	70
VII. RECOMENDACIONES	71
VIII. REFERENCIAS.....	73
IX. ANEXOS	81
Anexo A. Matriz De Consistencia	81
Anexo B. Ficha técnica	84

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estadísticos de fiabilidad de la variable 1: cultura organizacional	18
Tabla 2 Cuadro de análisis 1.....	18
Tabla 3 Estadísticos de fiabilidad de la variable 2: clima laboral.....	19
Tabla 4 Cuadro de análisis 2	19
Tabla 5 Respuesta de la de la pregunta N° 1 Dimensión Estructura	21
Tabla 6 Respuesta de la pregunta N° 2 Dimensión Estructura	22
Tabla 7 Respuesta de la pregunta N° 3 Dimensión Estructura	23
Tabla 8 Respuesta de la pregunta N° 4 Dimensión Estructura	24
Tabla 9 Respuesta de la pregunta N° 5 Dimensión Valores	25
Tabla 10 Respuesta de la pregunta N° 6 Dimensión Valores	25
Tabla 11 Respuesta de la pregunta N° 7 Dimensión Valores	27
Tabla 12 Respuesta de la pregunta N° 8 Dimensión Valores	28
Tabla 13 Respuesta de la pregunta N° 9 Dimensión Supuestos Básicos.....	29
Tabla 14 Respuesta de la pregunta N° 10 Dimensión Supuestos Básicos.....	30
Tabla 15 Respuesta de la pregunta N° 11 Dimensión Supuestos Básicos	31
Tabla 16 Respuesta de la pregunta N° 12 Dimensión Supuestos Básicos.....	32
Tabla 17 Respuesta de la pregunta N° 13 Dimensión Supuestos Básicos	33
Tabla 18 Respuesta de la pregunta N° 14 Dimensión Supuestos Básicos	34
Tabla 19 Respuesta de la pregunta N° 15 Dimensión Supuestos Básicos	35
Tabla 20 Respuesta de la de la pregunta N° 16 Dimensión Supuestos Básicos	36
Tabla 21 Respuesta de la de la pregunta N° 1 Dimensión Autorrealización	37
Tabla 22 Respuesta de la pregunta N° 2 Dimensión Autorrealización.....	38
Tabla 23 Respuesta de la pregunta N° 3 Dimensión Autorrealización.....	39

Tabla 24 Respuesta de la pregunta N° 4 Dimensión Autorrealización.....	40
Tabla 25 Respuesta de la pregunta N° 5 Dimensión Involucramiento	41
Tabla 26 Respuesta de la pregunta N° 6 Dimensión Involucramiento	41
Tabla 27 Respuesta de la pregunta N° 7 Dimensión Involucramiento	43
Tabla 28 Respuesta de la pregunta N° 8 Dimensión Involucramiento	44
Tabla 29 Respuesta de la pregunta N° 9 Dimensión Involucramiento	45
Tabla 30 Respuesta de la pregunta N° 10 Dimensión Supervisión	46
Tabla 31 Respuesta de la pregunta N° 11 Dimensión Supervisión	47
Tabla 32 Respuesta de la pregunta N° 12 Dimensión Supervisión	48
Tabla 33 Respuesta de la pregunta N° 13 Dimensión Supervisión	49
Tabla 34 Respuesta de la pregunta N° 14 Dimensión Supervisión	50
Tabla 35 Respuesta de la pregunta N° 15 Dimensión Comunicación	51
Tabla 36 Respuesta de la pregunta N° 16 Dimensión Comunicación	52
Tabla 37 Respuesta de la pregunta N° 17 Dimensión Comunicación	53
Tabla 38 Respuesta de la pregunta N° 18 Dimensión Comunicación	54
Tabla 39 Respuesta de la pregunta N° 19 Dimensión Comunicación	55
Tabla 40 Respuesta de la pregunta N° 20 Dimensión Condiciones Laborales.....	56
Tabla 41 Respuesta de la pregunta N° 21 Dimensión Condiciones Laborales.....	57
Tabla 42 Respuesta de la pregunta N° 22 Dimensión Condiciones Laborales.....	58
Tabla 43 Respuesta de la pregunta N° 23 Dimensión Condiciones Laborales.....	59
Tabla 44 Respuesta de la pregunta N° 24 Dimensión Condiciones Laborales.....	60
Tabla 45 Cuadro comparativo.....	62
Tabla 46 Pruebas de normalidad.....	63
Tabla 47 Para la hipótesis General.....	64
Tabla 48 Para la hipótesis Específica 1.....	65

Tabla 49 Para la hipótesis Específica 2.....66

Tabla 50 Para la hipótesis Específica 3.....67

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Frecuencias de la pregunta N° 1 Dimensión Estructura.....	21
Figura 2 Frecuencias de la pregunta N° 2 Dimensión Estructura	22
Figura 3 Frecuencias de la pregunta N°3 Dimensión Estructura	23
Figura 4 Frecuencias de la pregunta N°4 Dimensión Estructura.....	24
Figura 5 Frecuencias de la pregunta N°5 Dimensión Valores.....	25
Figura 6 Frecuencias de la pregunta N°6 Dimensión Valores.....	26
Figura 7 Frecuencias de la pregunta N° 7 Dimensión Valores.....	27
Figura 8 Frecuencias de la pregunta N° 8 Dimensión Valores.....	28
Figura 9 Frecuencias de la pregunta N° 9 Dimensión Supuestos Básicos.....	29
Figura 10 Frecuencias de la pregunta N° 10 Dimensión Supuestos Básicos.....	30
Figura 11 Frecuencias de la pregunta N° 11 Dimensión Supuestos Básicos.....	31
Figura 12 Frecuencias de la pregunta N° 12 Dimensión Supuestos Básicos.....	32
Figura 13 Frecuencias de la pregunta N° 13 Dimensión Supuestos Básicos.....	33
Figura 14 Frecuencias de la pregunta N° 14 Dimensión Supuestos Básicos.....	34
Figura 15 Frecuencias de la pregunta N° 15 Dimensión Supuestos Básicos.....	35
Figura 16 Frecuencias de la pregunta N° 16 Dimensión Supuestos Básicos.....	36
Figura 17 Frecuencias de la pregunta N° 1 Dimensión Autorrealización	37
Figura 18 Frecuencias de la pregunta N° 2 Dimensión Autorrealización	38
Figura 19 Frecuencias de la pregunta N° 3 Dimensión Autorrealización	39
Figura 20 Frecuencias de la pregunta N° 4 Dimensión Autorrealización	40
Figura 21 Frecuencias de la pregunta N° 5 Dimensión Autorrealización	41
Figura 22 Frecuencias de la pregunta N° 6 Dimensión Autorrealización	42
Figura 23 Frecuencias de la pregunta N° 7 Dimensión Autorrealización	43
Figura 24 Frecuencias de la pregunta N° 8 Dimensión Autorrealización	44

Figura 25 Frecuencias de la pregunta N° 9 Dimensión Autorrealización	45
Figura 26 Frecuencias de la pregunta N° 10 Dimensión Supervisión	46
Figura 27 Frecuencias de la pregunta N° 11 Dimensión Supervisión	47
Figura 28 Frecuencias de la pregunta N° 12 Dimensión Supervisión	48
Figura 29 Frecuencias de la pregunta N° 13 Dimensión Supervisión	49
Figura 30 Frecuencias de la pregunta N° 14 Dimensión Supervisión	50
Figura 31 Frecuencias de la pregunta N° 15, Dimensión Comunicación.....	51
Figura 32 Frecuencias de la pregunta N° 16 Dimensión Comunicación.....	52
Figura 33 Frecuencias de la pregunta N° 17 Dimensión Comunicación.....	53
Figura 34 Frecuencias de la pregunta N° 18 Dimensión Comunicación	54
Figura 35 Frecuencias de la pregunta N° 19 Dimensión Comunicación	55
Figura 36 Frecuencias de la pregunta N° 20 Dimensión Condiciones Laborales.....	56
Figura 37 Frecuencias de la pregunta N° 21 Dimensión Condiciones Laborales.....	57
Figura 38 Frecuencias de la pregunta N° 22 Dimensión Condiciones Laborales.....	58
Figura 39 Frecuencias de la pregunta N° 23 Dimensión Condiciones Laborales.....	59
Figura 40 Frecuencias de la pregunta N° 24 Dimensión Condiciones Laborales.....	60

RESUMEN

Objetivo: determinar la relación entre la cultura organizacional y clima laboral y por consecuencia el impacto laboral de los colaboradores en el área señalada. **Método:** básica, diseño no experimental, correlacional de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 101 trabajadores; la técnica aplicada fue el cuestionario y fue procesado con la prueba Rho.

Resultados: el estudio refuerza la hipótesis de que la cultura organizacional y el clima laboral están intrínsecamente relacionados en las DITE de las instituciones educativas de Lima. La interacción entre las dimensiones de estructura, valores y supuestos básicos no solo determina la percepción del clima laboral, sino que también influye en la efectividad y el bienestar de los empleados. **Conclusiones:** Estos hallazgos sugieren que las instituciones educativas deben prestar atención a su cultura organizacional para mejorar el clima laboral y, en consecuencia, el desempeño general de la organización.

Palabras claves: Cultura, organización, clima, laboral, trabajadores.

ABSTRACT

Aim: determine the relationship between organizational culture and workplace environment and, consequently, how employees perform in their assigned positions. **Methods:** This was a baseline, non-experimental, cross-sectional correlation. The sample consisted of 101 employees; used two questionnaires, both of which satisfied the requirements of accuracy of expert judgment and reliability. The Spearman's Rho test was used to assess the relationship between the variables, and the results showed that organizational culture was significantly related to working conditions. **Results:** This study confirms the hypothesis that organizational culture and work environment are interrelated in the DITE (Digital Educational Institutions) of Lima. The interaction between structural characteristics, values, and expectations not only determines the perceived work environment, but also affects job satisfaction. **Conclusion:** These findings suggest that educational institutions should pay attention to their organizational culture to improve the working environment and, consequently, improve the overall performance of the organization.

Keywords: Culture, organization, climate, performance, employees.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto contemporáneo de las instituciones educativas de Lima, la cultura organizacional y el clima laboral emergen como factores determinantes en la gestión de la dirección de tecnología. La composición cultural de una entidad no solo refleja sus valores y creencias fundamentales, sino que también influye de manera significativa en el ambiente de trabajo. Este entorno, a su vez, puede afectar el rendimiento y la satisfacción de los colaboradores.

La atmósfera laboral, caracterizada por la interacción entre los miembros del equipo y la manera en que se perciben las dinámicas internas, se convierte en un pilar esencial para fomentar la innovación y la adaptabilidad en un mundo en constante evolución tecnológica. Así, el presente estudio se adentra en el análisis de estas variables, buscando desentrañar las interrelaciones que configuran el panorama educativo en el año 2024, con el propósito de ofrecer recomendaciones que optimicen la efectividad organizativa y el bienestar de los profesionales involucrados.

1.1. Descripción y formulación del problema

Actualmente el mundo se está recuperando de una crisis que fue producto de una pandemia debido al COVID-19, el cual impactó en el entorno empresarial y sumió a la economía en una crisis. Esta crisis provocó que muchas empresas cierren abruptamente. Como resultado, aquellos que han sobrevivido tuvieron que alterar drásticamente sus planes adoptando el trabajo remoto. Este cambio provocó numerosos despidos porque muchas empresas no estaban preparadas para afrontar la pandemia y la recuperación post pandemia, careciendo de la capacidad organizativa y la cultura para superar esta situación caótica, que también se ha saldado con miles de muertes. Por lo tanto, es importante fomentar una cultura de compromiso y un clima organizacional positivo donde se establezcan buenas relaciones

internas y externas con los empleados, generando un ambiente de trabajo positivo (Chiang et al., 2024).

Según se publicó en Observatoriorh.com (2020), el impacto del COVID-19 en la salud, la familia y el bienestar laboral de los empleados ha sido significativo. Este impacto provocó el cierre de muchas empresas, despidos masivos y llevó a una adaptación forzada a la tecnología por parte de las empresas supervivientes. En varios países es fundamental que las empresas cuenten con empleados proactivos, con una fuerte cultura organizacional y capacidad para asumir nuevos desafíos y cumplir con la misión y visión de la organización. Un clima positivo y el potencial humano son factores diferenciales en las organizaciones competitivas (Rodríguez, 2020).

Uno de los asuntos claves en algunos países, especialmente en el nuestro, es la falta de un modelo de cultura organizacional que sirva como base para organizaciones efectivas. Como resultado, se requiere un diagnóstico y modificación de las conductas de los empleados (Barlett y Kayser, 2022). Actualmente las organizaciones necesitan empleados proactivos, identificados con la visión y misión y comprometidos con el logro de las metas establecidas en los tiempos programados. Es fundamental contar con personal idóneo, comprometido y que cumpla con las normas establecidas bajo un clima laboral saludable que genere mayor productividad en toda la organización.

En países como España, la cultura organizacional se basa en reglas y normas estrictas para asegurar el desempeño y la productividad de los empleados (Arévalo et al., 2017). Como resultado, los empleados son monitoreados de cerca para cumplir con los estándares de desempeño y productividad. En México, la cultura es un factor clave en el desempeño de los empleados; si se sienten satisfechos y trabajan bajo un buen clima, demostrarán un mejor desempeño (Senn, 2018).

En nuestro país se observó que el 87% de los trabajadores necesitan mejorar su cultura e identificación organizacional. Sólo el 7% asume plenamente un compromiso e identificación, mientras que un 12% requiere el fortalecimiento de la cultura organizacional (Diario Gestión, 2015). Un estudio que encuestó a 335 emprendedores reveló que la formación de valores es necesaria para que los empleados realicen sus funciones con responsabilidad y honestidad, bajo un clima afectivo (Diario Gestión, 2019).

Asimismo, en el sector educativo, expresamente a nivel de la DITE la cual es una dependencia de las instituciones educativas encargada de gestionar las estrategias tecnológicas para mejorar la calidad de los servicios educativos, tanto en las prácticas docentes como en las aulas de innovación tecnológica; uno de los problemas más críticos que enfrentó fue la pandemia de COVID-19, que provocó un caos educativo cuando las instituciones tuvieron que cerrar presencialmente y muchos trabajadores realizaron cambios drásticos en la gestión de las TIC y emplearon el trabajo remoto como medio educativo además de que las gestiones administrativas eran netamente virtuales. Las instituciones educativas tuvieron que modificar procesos administrativos y laborales en medio de un desorden organizacional, falta de políticas de trabajo remoto, documentos de gestión inadecuados y una falta importante de compromiso e identificación de los empleados. Además, hubo falta de formación de valores, poca identificación con la filosofía de la DITE y ausencia de un líder proactivo que integre a los trabajadores para que se relacionen y trabajen en un ambiente laboral agradable.

Estos problemas fueron desencadenados por el déficit existente en el sector público el cual tomó mayor fuerza en la pandemia del 2020, ya que, en el nivel estudiantil, los docentes no estaban capacitados para poder dictar clases virtuales a sus alumnos, muchas de las instituciones públicas no tenían una plataforma virtual de estudio el cual le permita complementar los conocimientos adquiridos al alumno además que las herramientas virtuales en muchos sectores del país fueron casi nulas o nulas. Considerando el hecho de las falencias

señaladas, esto repercutió en la inconformidad tanto para alumnos como para docentes lo cual se vio reflejada en la mala percepción del sector público estudiantil y de manera interna el clima laboral de las distintas áreas y sectores de las instituciones públicas se debilitaron.

-Problema general.

- ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y clima laboral en las DITE de las instituciones educativas de Lima, 2024?

-Problemas específicos.

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión Estructura y clima laboral en las DITE de las instituciones educativas de Lima?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión Valores y clima laboral en las DITE de las instituciones educativas de Lima?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión Supuestos Básicos y clima laboral en las DITE de las instituciones educativas de Lima?

1.2. Antecedentes

Internacionales

Aastha y Prateek (2022), los autores se centraron en analizar cómo un ambiente de apoyo y una cultura de aprendizaje dentro de las organizaciones impactan la innovación empresarial. Para ello, se llevaron a cabo encuestas en línea, de las cuales se validaron 379 respuestas de ejecutivos. Al finalizar su estudio, los autores concluyeron que tanto una cultura de aprendizaje organizacional como un entorno laboral positivo son fundamentales para fomentar la innovación en una empresa.

Al respecto Urbancova (2021) llevó a cabo una investigación centrada en explorar cómo la cultura organizacional influye en el clima laboral. Utilizó un enfoque descriptivo con diseño transversal, lo que permitió captar una fotografía precisa del contexto en un momento

determinado. Para recopilar los datos, se aplicó un cuestionario estructurado que facilitó la obtención de información directa de los participantes.

Los hallazgos revelaron una conexión sólida y estadísticamente significativa entre ambos conceptos, lo que sugiere que las prácticas, valores y normas compartidas dentro de una organización tienen un impacto directo en la percepción del ambiente laboral. Desde una mirada personal, este estudio reafirma la importancia de cultivar una cultura organizacional coherente y positiva, ya que no solo fortalece el sentido de pertenencia, sino que también mejora el bienestar colectivo y la productividad. En contextos laborales actuales, donde el clima emocional y la cohesión interna son clave, investigaciones como esta ofrecen una base valiosa para la toma de decisiones estratégicas.

Vesga (2020) Este estudio pone en evidencia que el cambio organizacional no ocurre en el vacío; está profundamente condicionado por la cultura que lo rodea. Cuando una organización promueve valores como la flexibilidad, la comunicación abierta y el aprendizaje continuo, sus miembros tienden a mostrar mayor receptividad ante nuevas propuestas. En contextos donde el cambio es constante, comprender esta relación se vuelve esencial para diseñar estrategias efectivas de gestión y adaptación.

Alvarado (2020) desde su mirada crítica destaca la necesidad de abordar el desempeño laboral como un fenómeno multifactorial, donde las condiciones internas, el liderazgo y la cultura institucional juegan un papel determinante. No basta con medir resultados: es imprescindible comprender el contexto que los genera.

Por su parte, Ortega (2020) se enfocó en analizar cómo las orientaciones culturales se relacionan con el clima organizativo en un grupo de docentes de Bogotá. Utilizando un diseño no experimental y una muestra no probabilística de 113 profesores, el estudio aplicó instrumentos cuantitativos para ambas variables. Basándose en el modelo de Cameron y Quinn, se concluyó que la cultura organizacional y el clima del colegio compartían una misma

orientación, lo que refleja coherencia entre los valores institucionales y la experiencia cotidiana del personal.

Este hallazgo es revelador: cuando la cultura y el clima están alineados, se genera un entorno laboral más estable, predecible y propicio para el desarrollo profesional. En contextos educativos, donde la interacción humana es constante, esta armonía puede traducirse en mayor motivación, colaboración y sentido de pertenencia.

Nacionales

En el ámbito nacional, diversos estudios han abordado la relación entre el clima laboral y la cultura organizacional, así como su impacto en otras variables organizativas. Por ejemplo, Flores (2024) desarrolló una investigación en una institución de Larco Herrera con una muestra de 75 trabajadores, empleando un diseño descriptivo de corte transversal. Su estudio evidenció una influencia significativa entre el clima laboral y la cultura organizacional, lo que sugiere que ambos factores están estrechamente vinculados en la dinámica interna de la institución.

Complementando esta línea, Cayetano y Yapuchura (2023) exploraron cómo el clima laboral se relaciona con la rotación de personal en la empresa Gestión Vertical, en Lima. A través de un enfoque cuantitativo y aplicado, encuestaron a 82 colaboradores y concluyeron que existe una correlación positiva entre ambas variables. Este hallazgo refuerza la idea de que un entorno laboral favorable puede contribuir a la estabilidad del personal.

Por su parte, Zapata (2023) examinó la interacción entre el clima y la cultura organizacional en una empresa pública de Lima Metropolitana. Con una muestra de 50 trabajadores y un enfoque cuantitativo transversal, encontró una relación moderada entre las variables, destacando que las mejoras en el clima laboral tienden a reflejarse directamente en la cultura organizacional.

Mantilla (2021) también aportó a esta discusión al estudiar la percepción del clima organizacional en relación con la cultura institucional. Su investigación, de tipo correlacional

y cuantitativa, incluyó a 100 participantes de distintas áreas, y reveló una conexión significativa entre ambas dimensiones, lo que reafirma su interdependencia en contextos organizativos diversos.

Finalmente, Bailón (2020) centró su análisis en docentes de una unidad educativa, utilizando un cuestionario tipo Likert. Con una muestra de 40 participantes, su estudio arrojó una correlación moderada pero significativa entre el clima laboral y la cultura organizacional, respaldada por un coeficiente de Pearson de 0.806, lo que indica una relación estadísticamente robusta.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la cultura organizacional y clima laboral en las DITE de las instituciones educativas de Lima, 2024

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la dimensión Estructura y clima laboral en las DITE de las instituciones educativas de Lima
- Determinar la relación entre la dimensión Valores y clima laboral en las DITE de las instituciones educativas de Lima
- Determinar la relación entre la dimensión Supuestos básicos y clima laboral en las DITE de las instituciones educativas de Lima

1.4. Justificación

Justificación teórica

El estudio tiene relevancia teórica porque amplía las teorías existentes sobre la cultura organizacional y el clima laboral. Para lograrlo se consultaron referencias bibliográficas y artículos científicos, brindando profundidad y sustento teórico para futuros estudios investigativos.

Justificación metodológica

Se siguieron todos los pasos del método científico y se utilizaron instrumentos validados y confiables. Estos permiten recolectar percepciones de los empleados de las DITE. Los resultados serán útiles para fortalecer la cultura y el clima laboral dentro de las instituciones educativas de Lima. Las instituciones educativas tuvieron que modificar procesos administrativos y laborales en medio de un desorden organizacional, falta de políticas de trabajo remoto, documentos de gestión adecuados y una falta importante de compromiso e identificación de los empleados. Además, hubo falta de formación de valores, poca identificación con la filosofía de las DITE y ausencia de un líder proactivo que integre a los trabajadores para que se relacionen y trabajen en un ambiente laboral agradable.

Justificación práctica

Este estudio es significativo, ya que los resultados obtenidos pueden ser utilizados para desarrollar estrategias de fortalecimiento de la cultura organizacional y mejora organizacional en los Direcciones de Tecnología (DITE).

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

- Existe relación directa entre la cultura organizacional y el clima laboral en las DITE de las instituciones educativas de Lima, 2024

-Hipótesis específicas.

- Existe relación directa entre la dimensión Estructura y el clima laboral en las DITE de las instituciones educativas de Lima
- Existe relación directa entre la dimensión Valores y el clima laboral en las DITE de las instituciones educativas de Lima
- Existe relación directa entre la dimensión Supuestos básicos y el clima laboral en las DITE de las instituciones educativas de Lima

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas

2.1.1. Teoría de la cultura organizacional

En relación con la primera variable cultura organizacional, se transmite una idea de identidad, así como el compromiso por parte de los trabajadores el cual incrementa su estabilidad y permite comprender las actividades organizacionales y guía el comportamiento (Cooper, 2021). Se considera que una sólida cultura organizacional otorga una ventaja competitiva, ya que abarca las convicciones, principios, tradiciones, disposiciones y anticipaciones que moldean la identidad y el compromiso de los trabajadores en la empresa. (Arana, 2020). Por su parte Contreras y Gómez (2018) está constituye una ventaja que motiva las actitudes del trabajador, su efectividad y el rendimiento organizacional.

En tal sentido la cultura organizacional está conformado por comportamientos los cuales son reconocidos y monitoreados en la organización (Schneider y Barbera, 2023). Como resultado de caminar juntos hacia los desafíos bajo la conducción de un líder se puede alcanzar el éxito (Mathur,2019). Otra definición es aquella que está conformada por suposiciones. La cultura organizacional guía las actividades dentro de la organización y define el comportamiento apropiado en diversas situaciones. Incluye valores, visión, normas, símbolos, comportamientos, etc. (Chiavenato,2019).

La cultura organizacional es el espacio psicosocial en el cual se realizan actividades de gestión por lo tanto su influencia es evidente en los individuos y permite establecer su nivel de desempeño (Cameron y Quinn, 2021). Se la considera como recurso que facilita el alcanzar los objetivos, se refiere a la forma como actúan las personas y permite distinguir una organización de otra (Chávez-Hernández, 2020).

La cultura organizacional desempeña roles fundamentales según Alles (2020). Primero, establece límites que distinguen a una entidad de otra. Además, genera un sentido de pertenencia entre los integrantes. Fomenta el compromiso colectivo, priorizando el bien común sobre el interés personal. También mejora la cohesión social a través de normas adecuadas y ofrece dirección para guiar las actitudes y comportamientos de los colaboradores.

Robbins y Judge (2020) introducen el concepto de cultura dominante, que refleja los valores compartidos que definen la esencia de la organización. También mencionan las subculturas, que surgen en organizaciones grandes, reflejando experiencias y dinámicas específicas en distintos departamentos. Ahmed (2022) añade que estas subculturas pueden enriquecer la cultura general o generar tensiones, subrayando la complejidad y el dinamismo de la cultura organizacional.

2.1.1.1. Dimensiones de la cultura organizacional. Dentro de las dimensiones de la cultura organizacional, la primera dimensión son los valores, que representan las expectativas que la entidad tiene de que sus colaboradores compartan principios como la calidad del producto, la mínima ausencia y la alta eficiencia. La segunda dimensión es la filosofía, que abarca las políticas diseñadas para reforzar las creencias sobre el trato a empleados y clientes. Por último, la tercera dimensión es el liderazgo, que se manifiesta en los valores culturales y actúa como una guía o modelo a seguir por parte del personal. (Cooper, 2021).

De acuerdo con Salirrosas (2022) la cultura organizacional está estructurada en tres dimensiones clave: estructura, valores y supuestos básicos. La estructura se centra en elementos tangibles y visibles como la formación continua, el atractivo visual de los uniformes, la armonía en la estructura y decoración del lugar y la accesibilidad de las áreas físicas. Los valores profundizan en los principios internalizados, evaluando el conocimiento de los empleados sobre las reglas y regulaciones, su identificación con los valores de la empresa y la claridad y coherencia de estos valores al guiar la conducta organizacional (Salirrosas, 2022).

Los Supuestos Básicos examinan las creencias y actitudes subyacentes, incluido el reconocimiento de los logros de los empleados, el compromiso diario de la empresa con su personal, la consideración de las opiniones de los empleados, la facilidad de interacción con los colegas, la confianza en el trabajo de los colegas, la motivación para el trabajo en equipo, la promoción de la comunicación asertiva y la capacidad de comunicación directa con los supervisores. Este enfoque integral proporciona información sobre las fortalezas y áreas de mejora dentro de la organización, guiando los esfuerzos para mejorar el ambiente de trabajo general (Salirrosas, 2022).

Se dice que la cultura surge en la sociedad por lo cual es administrada a través de los recursos que le brinda y por ende favorece el desempeño en ella. A nivel conceptual se manifiesta a través de conductas significativas para sus integrantes como las prácticas gerenciales y de supervisión (Luna y Pezo, 2024).

2.1.2. Teoría del clima organizacional

En cuanto a la segunda variable clima laboral se relaciona con la actitud del empleado hacia su propio trabajo, así como su desarrollo personal, beneficios laborales y de remuneración, su relación con otras autoridades, condiciones tanto físicas como materiales que le permitan desarrollar mejor su trabajo (Palma, 2023). Según Chiavenato (2019), el clima organizacional se define como la percepción del entorno organizacional y los diversos factores que afectan el desempeño de los empleados. Estos factores incluyen la tecnología, los objetivos operativos, las políticas, las normas internas y las actitudes y valores que guían a los empleados. Además, se consideran los factores sociales que influyen o inhiben el comportamiento de los empleados.

Por otro lado, García (2020) define los procesos organizacionales como la identificación, el análisis, la motivación, la negociación y las acciones que contribuyen a la eficiencia, la productividad y la eficacia organizacionales.

El clima laboral nos presenta un perfil amplio tanto de las actitudes como de las percepciones de los integrantes de la organización en donde se tratan temas determinados (Chiavenato,2019). Es un elemento fundamental para el desarrollo y rendimiento de las organizaciones es también el lugar de trabajo percibido por los trabajadores además del ambiente en el que desarrollan sus labores e influyen en su conducta (Corredor et al., 2023)

Estas características impactan en la personalidad de los individuos y, fundamentalmente, en su comportamiento (Esteve y Schuster, 2019). Se define como la manera en que las personas experimentan el entorno laboral (Rodríguez, 2020). El clima organizacional abarca las manifestaciones superficiales y las experiencias relacionadas con la estructura, políticas y prácticas de la entidad (Hotbach, 2020).

Otras características del clima laboral mencionaremos: 1) el clima está determinado por las conductas, aptitudes y expectativas de otras personas a nivel sociológico y cultural; 2) es exterior al individuo por lo mismo colabora a su naturaleza; 3) es distinto a la tarea por lo cual permite observar distintos climas en los individuos que realizan una misma actividad; 4) Se basa en las características de la realidad exterior; 5) Repercute sobre el comportamiento (Brunet,2021).

El clima laboral se clasifica en clima autoritario a) Clima tipo Autoritario que a su vez se subdivide en Autoritarismo Explotador: no hay confianza por parte de los directivos hacia sus empleados. Las decisiones que se toman se hacen en la cima de la organización. El clima que se percibe es tenso con pocas recompensas, predomina el miedo y la desconfianza (Palma, 2023). Superiores y subordinados se dan en base al temor y la comunicación es directa y siguen instrucciones precisas. Autoritarismo Paternalista: hay cierto grado de confianza entre los que lideran la organización y sus trabajadores. En algunas ocasiones se toman decisiones en los niveles inferiores. Los castigos y las recompensas se utilizan como medios de motivación. b) Clima tipo Participativo el cual se subdivide en Participativo – Consultivo.

2.1.2.1. Dimensiones del clima organizacional. La primera dimensión: realización personal, la cual se relaciona a como el trabajador se siente apreciado laboralmente además reconoce o identifica los mecanismos que favorecen el crecimiento personal y profesional. La segunda dimensión: involucramiento laboral, donde los empleados se sienten comprometidos con las responsabilidades de acuerdo con el cargo que desempeña también como se integran y apoyan. La tercera dimensión: supervisión, el cual tiene que ver como los superiores ejercen su función, brindan apoyo, orientaciones para el desarrollo de las actividades y así optimizar su desempeño. La cuarta dimensión: comunicación, relacionado con el manejo interno de la empresa, flujo de información entre los clientes o usuarios. La última y quien dimensión es: condiciones laborales, los cuales tienen que ver con los factores económicos, materiales, psicosociales requeridos por el trabajador para el desenvolvimiento efectivo en sus funciones y con eficiencia (Palma,2023).

Su importancia es determinada por la efectividad del desempeño a nivel individual y colectivo, así como el desempeño general el cual dependerá del clima en el ambiente de trabajo Gareth y Goffee, (2024). El comportamiento del individuo está influenciado por el entorno y sus actividades y de las actitudes (Shobaki et al., 2021).

Instituciones educativas

La implementación de una cultura organizacional en el ámbito educativo es sumamente importante ya que fomenta un conjunto de valores institucionales que ayudan a los miembros a alinearse con una política o filosofía común. Esto, a su vez, impulsa el trabajo interdisciplinario y facilita el logro de objetivos corporativos. (Burbano, 2020).

Según Quimis y Macías (2023), muchas instituciones educativas no cuentan con una cultura organizacional que potencie el rendimiento de sus actividades. Esto se debe a que frecuentemente no reconocen la relevancia de dicha cultura, tanto en el ámbito administrativo como en el educativo. Para alcanzar la calidad educativa, es fundamental priorizar los valores

éticos y gestionar de manera eficiente los procesos que faciliten el logro de los objetivos establecidos.

Siguiendo la idea, los autores señalan que es fundamental que las instituciones educativas fomenten una cultura organizacional en su interior. Esta cultura permite la construcción de significados desde una perspectiva sociológica, facilitando así la cohesión social. Como señala Schein (1988), esta coherencia interna es esencial para que cada miembro se integre a la institución a través de prácticas repetitivas que son parte de esa cultura. Estas prácticas generan signos y significados que, aunque no siempre son evidentes, son aceptados por los miembros y se convierten en una forma de vida compartida. Con el tiempo, esta cultura se vuelve más arraigada y se transmite a los nuevos integrantes, quienes deben adaptarse a la ideología institucional, convirtiéndose en parte esencial de la comunidad educativa.

En las organizaciones, es crucial, ya que fomenta la motivación y el dinamismo entre sus miembros. No se puede decir que una cultura sea superior a otra, ya que esto dependerá de la visión, los objetivos y los intereses de quienes forman parte de la institución. En estos análisis, se consideran las conductas sociales que se han aprendido y que se reflejan en acciones que servirán de modelo para futuros colaboradores. Lo que realmente distingue a una organización de otra son las prácticas exitosas que implementan (Cancino y Vial 2022).

Investigaciones recientes han demostrado cómo la cultura organizacional influye en el comportamiento, tanto a nivel individual como colectivo dentro de una entidad (Barrientos et al. 2021). En el contexto educativo, Bravo et al. (2021) destacan que una cultura organizacional sólida se basa en un pensamiento racional, lo cual permite alcanzar las metas establecidas, convirtiéndose en una ventaja significativa en la competitividad del sector. Esto está estrechamente relacionado con el desempeño organizacional y el comportamiento de los miembros dentro de la institución educativa (Pedraja et al. 2020). Es fundamental considerar que el aspecto intrínseco siempre desempeñará un papel crucial, ya que influye en las acciones

de cada miembro. Asimismo, el aspecto extrínseco también es relevante, ya que incluye factores que pueden provocar cambios en el comportamiento del equipo (Pariona et al. 2021).

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

El estudio fue clasificado de tipo básico, al centrarse en fundamentos teóricos vinculados directamente con el problema planteado, según lo expuesto por Sánchez et al. (2020). Se utilizó un diseño no experimental, lo que implica que las variables no fueron manipuladas deliberadamente, sino observadas en su contexto natural para identificar posibles relaciones entre ellas. Además, el estudio se desarrolló bajo un enfoque transversal, es decir, los datos se recolectaron en un momento específico del tiempo, como señalan Hernández y Mendoza (2021).

La investigación adoptó una perspectiva cuantitativa, orientada a la recolección de datos medibles que permitieran someter a prueba las hipótesis formuladas (Sánchez et al., 2020). La metodología seguida fue de tipo deductivo, lo que significa que se partió de supuestos teóricos para derivar hipótesis concretas, las cuales fueron evaluadas con el fin de validar su consistencia y alcance explicativo (Hernández y Mendoza, 2021).

3.2. Ámbito temporal y espacial

Se realizó en las DITE de las instituciones educativas en Lima. El ámbito temporal es el año 2024.

3.3. Variables

Variable 1. Cultura organizacional

El compromiso de los empleados aumenta la estabilidad y facilita una mejor comprensión de las actividades organizacionales, guiando su comportamiento (Denison, 2021).

Este proyecto se administró mediante el cuestionario Salirrosas (2022), adaptado por el investigador. Este cuestionario consta de 16 ítems y utiliza una escala Likert que abarca tres dimensiones: estructura, valores y supuestos básicos.

Variable 2. Clima laboral

Es la diferenciación de una persona relacionada a elementos conectados con el ambiente laboral en el cual se puede ejecutar un diagnóstico que conllevaría a crear sucesos de prevención de mucha importancia para obtener una fina ejecución de procedimientos y conclusiones laborales (Palma, 2023).

Basado en el cuestionario de Palma (2023), adaptado por el autor. Este cuestionario consta de cinco ítems: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Consta de 24 ítems y utiliza una escala Likert.

3.4. Población y muestra

Está conformada por 120 trabajadores de las DITE de las instituciones educativas de Lima, 2024.

$$n = \frac{120 * (1.96^2) * (0.5 * 0.95)}{(0.04^2) * (120 - 1) + (1.96^2) * (0.5 * 0.95)}$$

$$n = 101$$

Formó parte del personal de 101 DITE en instituciones educativas de Lima. La muestra fue conveniente y aleatoria, ya que todos los sujetos tuvieron la misma oportunidad de ser seleccionados (Hernández y Mendoza, 2021).

3.5. Instrumentos

Se aplicó la encuesta mediante el cuestionario, que son un conjunto de preguntas relacionadas con la problemática investigada (Hernández y Mendoza, 2021). El primer cuestionario, que aborda la cultura organizacional, consta de 16 preguntas, mientras que el segundo, sobre clima laboral, tiene 24 preguntas. Ambos cuestionarios utilizan escalas de Likert donde:

Tabla 1

Estadísticos de fiabilidad de la variable 1: cultura organizacional

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
86,6%	87.4%	16

Fuente: Elaboración propia en SPSS

La tabla muestra que el cuestionario sobre cultura organizacional tiene una alta confiabilidad. El coeficiente Alfa de Cronbach fue de 86.6%, lo que indica que los 16 ítems del instrumento están bien relacionados entre sí y miden de forma consistente la misma variable. Esto significa que los resultados obtenidos son estables y confiables para el análisis.

Tabla 2

Según el análisis de las estadísticas del total de elementos para el instrumento diseñado, se encontró un alfa de Cronbach de 0.866. Este valor podría incrementarse a 0.877 si se eliminara la pregunta N°15.

PREGUNTA 1	,862
PREGUNTA 2	,855
PREGUNTA 3	,853
PREGUNTA 4	,864
PREGUNTA 5	,854
PREGUNTA 6	,855
PREGUNTA 7	,854
PREGUNTA 8	,851
PREGUNTA 9	,852
PREGUNTA10	,849
PREGUNTA 11	,859
PREGUNTA 12	,868
PREGUNTA 13	,865
PREGUNTA 14	,866
PREGUNTA 15	,877
PREGUNTA 16	,853

Fuente: resultado SPSS

Tabla 3

Estadísticos de fiabilidad de la variable 2: clima laboral

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
94.8%	94.9%	24

Fuente: resultado SPSS

El instrumento utilizado para medir el clima laboral mostró una fiabilidad excelente. El coeficiente Alfa de Cronbach fue de **94.8%**, lo que indica que los **24 ítems** del cuestionario están altamente relacionados entre sí y evalúan de forma coherente la misma variable. Este nivel de consistencia interna garantiza que los resultados obtenidos son precisos y confiables para el análisis.

Tabla 4

De acuerdo al análisis estadístico de todos los ítems del instrumento elaborado para esta investigación, el Alfa de Cronbach fue de 0,948, el cual podría incrementarse a 0,949 si se eliminaran las preguntas 1 y 22.

PREGUNTA 1	,948
PREGUNTA 2	,944
PREGUNTA 3	,944
PREGUNTA 4	,948
PREGUNTA 5	,945
PREGUNTA 6	,945
PREGUNTA 7	,946
PREGUNTA 8	,946
PREGUNTA 9	,945
PREGUNTA 10	,945
PREGUNTA 11	,946
PREGUNTA 12	,944
PREGUNTA 13	,945
PREGUNTA 14	,945
PREGUNTA 15	,945
PREGUNTA 16	,947
PREGUNTA 17	,946
PREGUNTA 18	,947
PREGUNTA 19	,947

PREGUNTA 20	,945
PREGUNTA 21	,947
PREGUNTA 22	,948
PREGUNTA 23	,946
PREGUNTA 24	,946

Fuente: resultado de SPSS

3.6. Procedimientos

Se obtuvo el consentimiento formal de la dirección del DITE, quienes informaron a los participantes sobre los objetivos del estudio y garantizaron la confidencialidad de su información. Los datos recolectados fueron organizados en Excel y posteriormente analizados mediante el software estadístico SPSS versión 26, lo que permitió realizar tanto análisis descriptivos como inferenciales.

3.7. Análisis de datos

Según Hernández y Mendoza (2021), este proceso implica estructurar y examinar los datos recolectados. Inicialmente, los resultados del cuestionario fueron organizados en Excel, lo que permitió una visualización preliminar. Luego, se utilizaron las herramientas del software SPSS versión 26 para generar representaciones estadísticas, calcular indicadores clave de las variables y aplicar técnicas de análisis inferencial que profundizaron la interpretación de los hallazgos

3.8. Consideraciones éticas

Esta investigación adoptó principios éticos al administrar los cuestionarios al personal de DITE, considerando material sensible y protegiendo los datos de los participantes. Estos motivos incluyen los siguientes compromisos:

Privacidad: Los hallazgos se aplican únicamente a este estudio.

Consentimiento informado: Se otorgará una carta de autorización para la recopilación de datos.

IV. RESULTADOS

4.1 Variable 1. Cultura Organizacional

4.1.1 Dimensión Estructura

Tabla 5

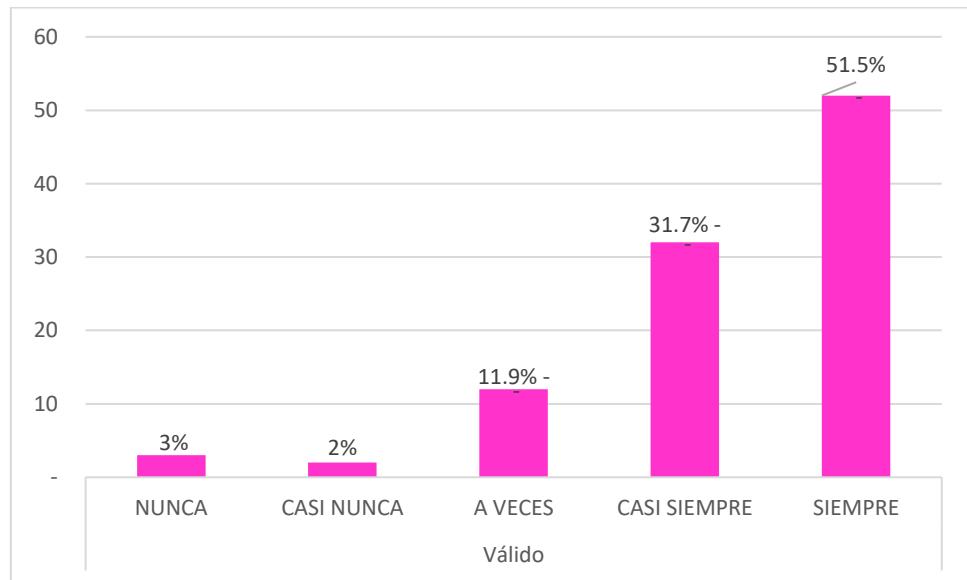
Respuesta de la pregunta N° 1 Dimensión Estructura

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	3%	3.0	3.0
	CASI NUNCA	2	2%	2.0	5.0
	A VECES	12	11.9%	11.9	16.8
	CASI SIEMPRE	32	31.7%	31.7	48.5
	SIEMPRE	52	51.5%	51.5	100
Total		101	100	100	

Fuente: Elaboración propia en SPSS

Figura 1

Frecuencias de la pregunta N° 1 Dimensión Estructura

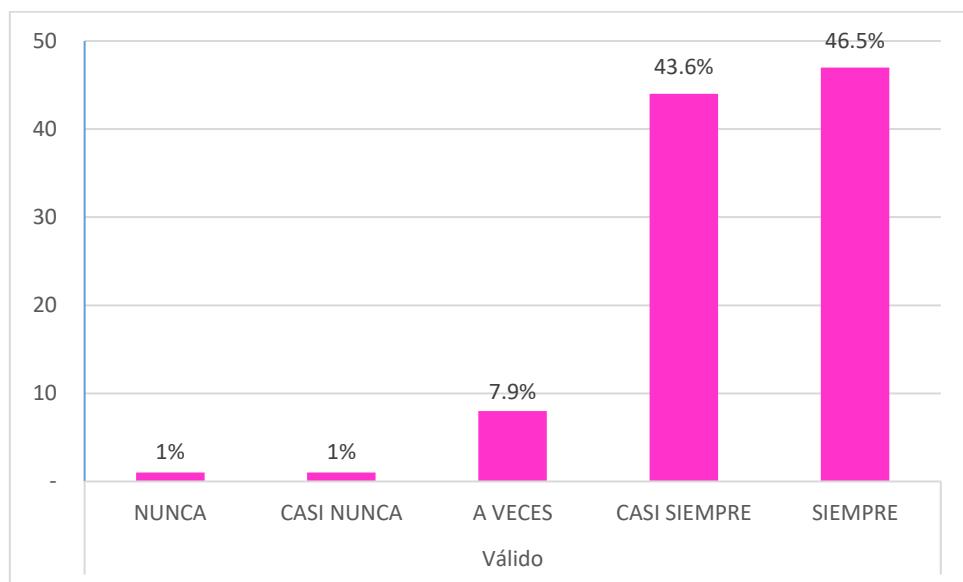


De los 101 encuestados, el 51.5 % dijeron que la institución educativa siempre ha proporcionado capacitación constante a los trabajadores y solo el 3% dijeron nunca.

Tabla 6*Respuesta de la pregunta N° 2 Dimensión Estructura*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1,0	1,0	1,0
	CASI NUNCA	1	1,0	1,0	2,0
	A VECES	8	7,9	7,9	9,9
	CASI SIEMPRE	44	43,6	43,6	53,5
	SIEMPRE	47	46,5	46,5	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Fuente: resultados de SPSS

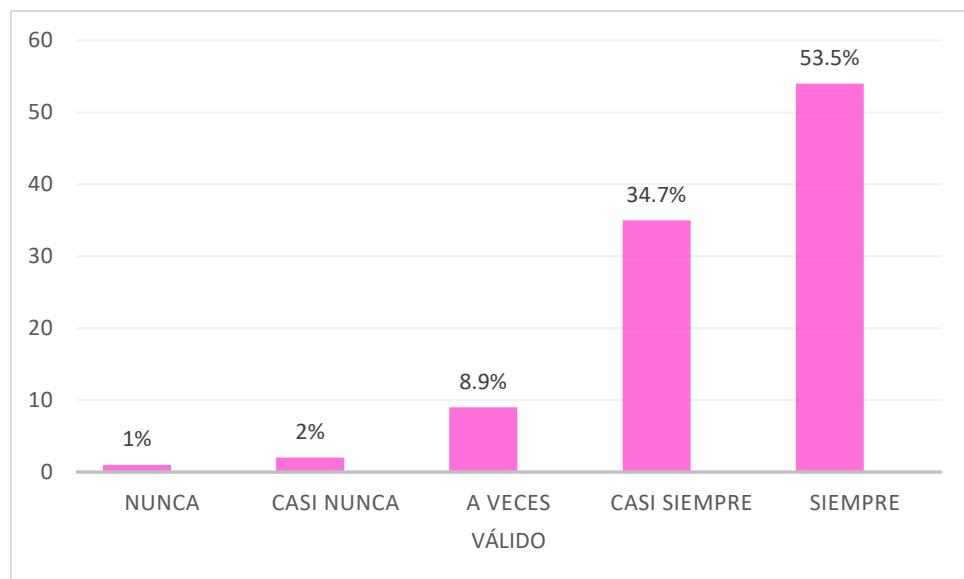
Figura 2*Frecuencias de la pregunta N° 2 Dimensión Estructura*

De los 101 encuestados el 46.5% dijeron que el diseño del uniforme siempre ha sido visualmente atractivo y solo el 1% dijeron nunca.

Tabla 7*Respuesta de la pregunta N° 3 Dimensión Estructura*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1,0	1,0	1,0
	CASI NUNCA	2	2,0	2,0	3,0
	NUNCA				
	A VECES	9	8,9	8,9	11,9
	CASI	35	34,7	34,7	46,5
	SIEMPRE				
	SIEMPRE	54	53,5	53,5	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en SPSS

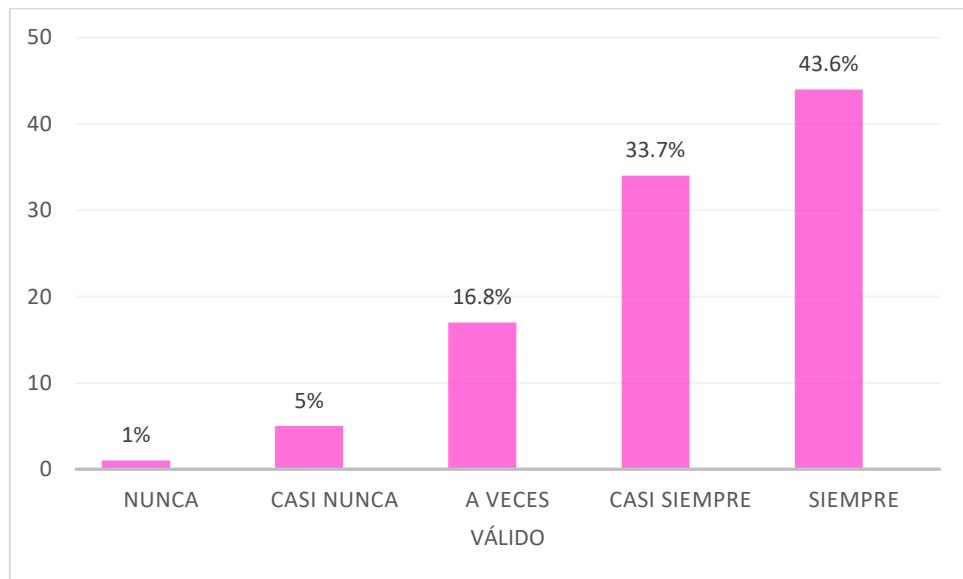
Figura 3*Frecuencias de la pregunta N°3 Dimensión Estructura*

De los 101 encuestados, el 53,5% dijo que la estructura y el diseño siempre fueron apropiados, y solo el 1% dijo que nunca fueron apropiados.

Tabla 8*Respuesta de la pregunta N° 4 Dimensión Estructura*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1,0	1,0	1,0
	CASI NUNCA	5	5,0	5,0	5,9
	A VECES	17	16,8	16,8	22,8
	CASI SIEMPRE	34	33,7	33,7	56,4
	SIEMPRE	44	43,6	43,6	100,0
Total		101	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en SPSS

Figura 4*Frecuencias de la pregunta N°4 Dimensión Estructura*

De los 101 encuestados se observa que el 43.6% dijeron que siempre las normas y reglamentos de la institución educativa se comunican claramente desde el primer día laboral y solo el 1% dijeron nunca.

4.1.2 Dimensión Valores

Tabla 9

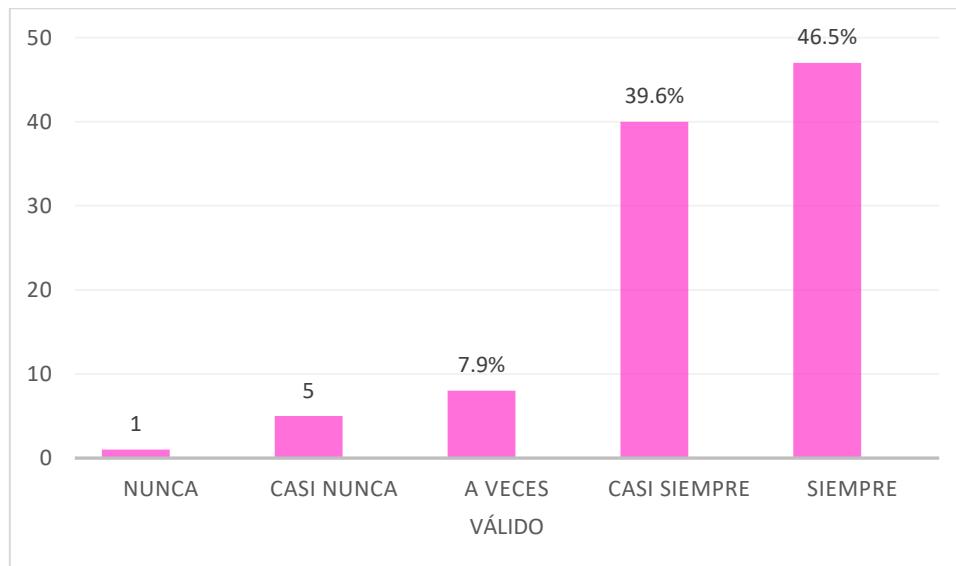
Respuesta de la pregunta N° 5 Dimensión Valores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	1	1,0	1,0	1,0
CASI NUNCA	5	5,0	5,0	5,9
A VECES	8	7,9	7,9	13,9
CASI SIEMPRE	40	39,6	39,6	53,5
SIEMPRE	47	46,5	46,5	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en SPSS

Figura 5

Frecuencias de la pregunta N°5 Dimensión Valores

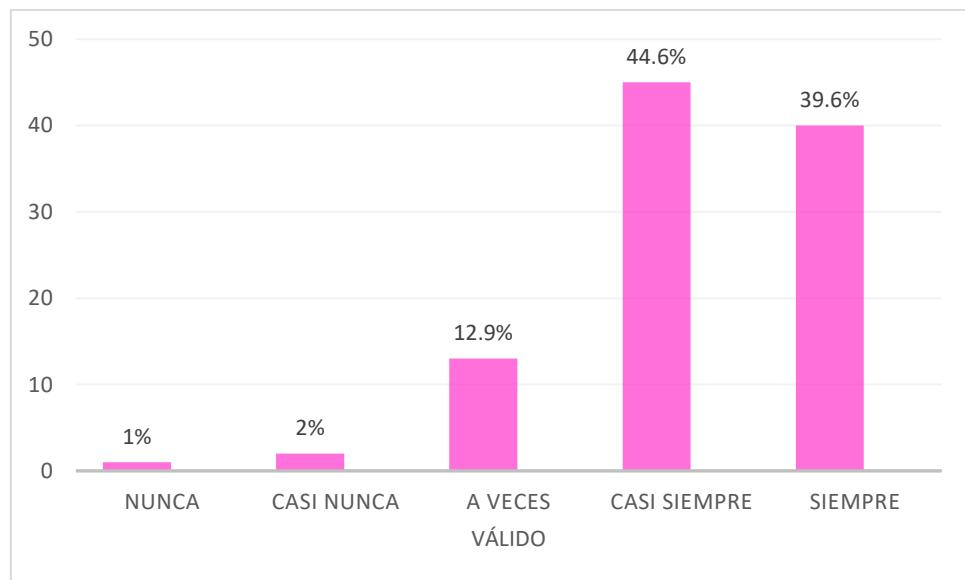


De los 101 encuestados el 46.5% dijeron que siempre las normas y reglamentos de la institución educativa se comunican claramente desde el primer día laboral y solo el 1% comentaron que nunca se da este suceso.

Tabla 10*Respuesta de la pregunta N° 6 Dimensión Valores*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1,0	1,0	1,0
	CASI NUNCA	2	2,0	2,0	3,0
	A VECES	13	12,9	12,9	15,8
	CASI SIEMPRE	45	44,6	44,6	60,4
	SIEMPRE	40	39,6	39,6	100,0
Total		101	100,0	100,0	

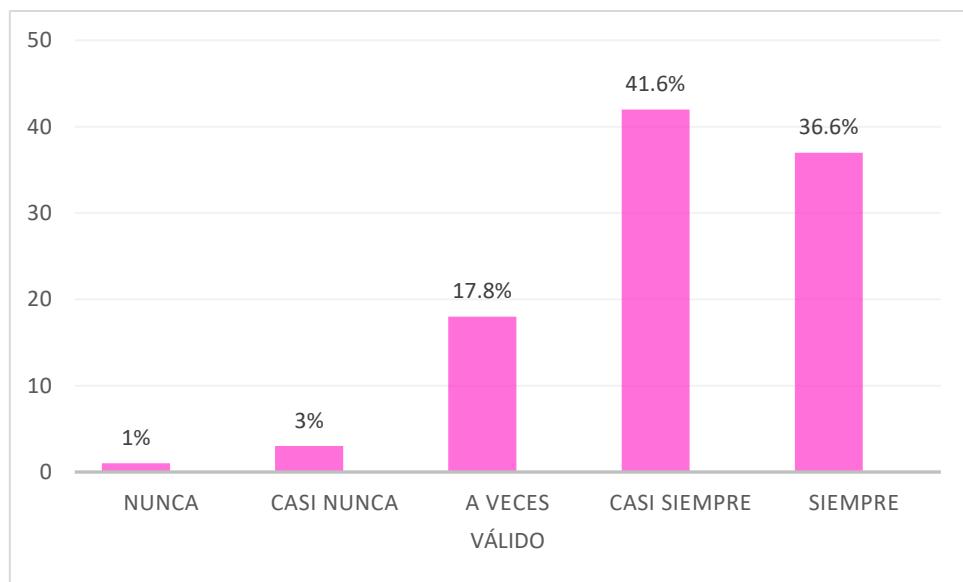
Fuente: Elaboración propia en SPSS

*Figura 6**Frecuencias de la pregunta N°6 Dimensión Valores*

De los 101 encuestados el 44.6% señalaron que casi siempre las normas y reglamentos de la institución educativa se refuerzan de manera continua y solo el 1% comentaron que nunca se da este escenario.

Tabla 11*Respuesta de la pregunta N° 7 Dimensión Valores*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	1	1,0	1,0	1,0
CASI NUNCA	3	3,0	3,0	4,0
A VECES	18	17,8	17,8	21,8
CASI SIEMPRE	42	41,6	41,6	63,4
SIEMPRE	37	36,6	36,6	100,0
Total	101	100,0	100,0	

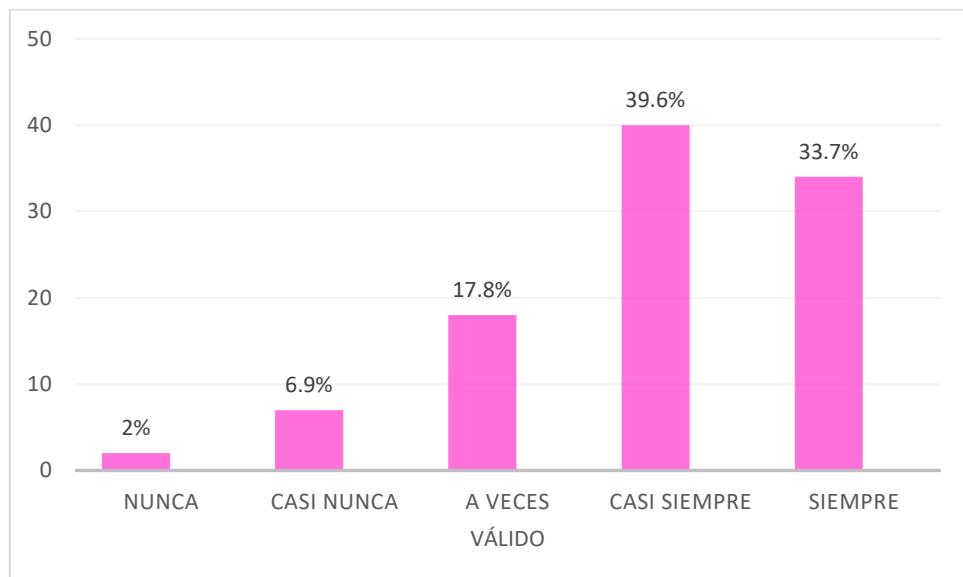
Figura 7*Frecuencias de la pregunta N° 7 Dimensión Valores*

De los 101 encuestados el 41.6% señalaron estar casi siempre que casi siempre se sienten identificados con los valores de la institución educativa y el 1% dijeron que no se sentían identificados con los valores de la institución educativa.

Tabla 12*Respuesta de la pregunta N° 8 Dimensión Valores*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
NUNCA	2	2,0	2,0	2,0
CASI NUNCA	7	6,9	6,9	8,9
A VECES	18	17,8	17,8	26,7
CASI SIEMPRE	40	39,6	39,6	66,3
SIEMPRE	34	33,7	33,7	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en SPSS

Figura 8*Frecuencias de la pregunta N° 8 Dimensión Valores*

De los 101 encuestados el 39.6% comentaron que casi siempre los valores de la institución educativa son claros y consistentes y solo el 2% dijeron que los valores nunca fueron claros ni consistentes.

4.1.3 Dimensión Supuestos Básicos

Tabla 13

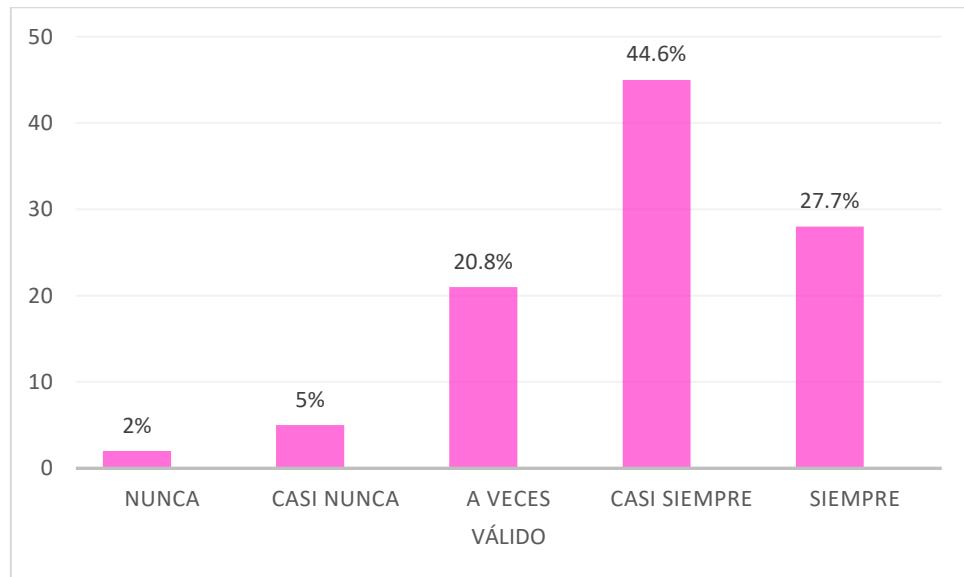
Respuesta de la pregunta N° 9 Dimensión Supuestos Básicos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
			válido	
Válido				
NUNCA	2	2,0	2,0	2,0
CASI NUNCA	5	5,0	5,0	6,9
A VECES	21	20,8	20,8	27,7
CASI SIEMPRE	45	44,6	44,6	72,3
SIEMPRE	28	27,7	27,7	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Fuente: resultados del SPSS

Figura 9

Frecuencias de la pregunta N° 9 Dimensión Supuestos Básicos



De los 101 encuestados el 44.6% afirmaron que casi siempre son reconocidos por sus logros y solo el 2% dijeron que nunca se daba este reconocimiento.

Tabla 14

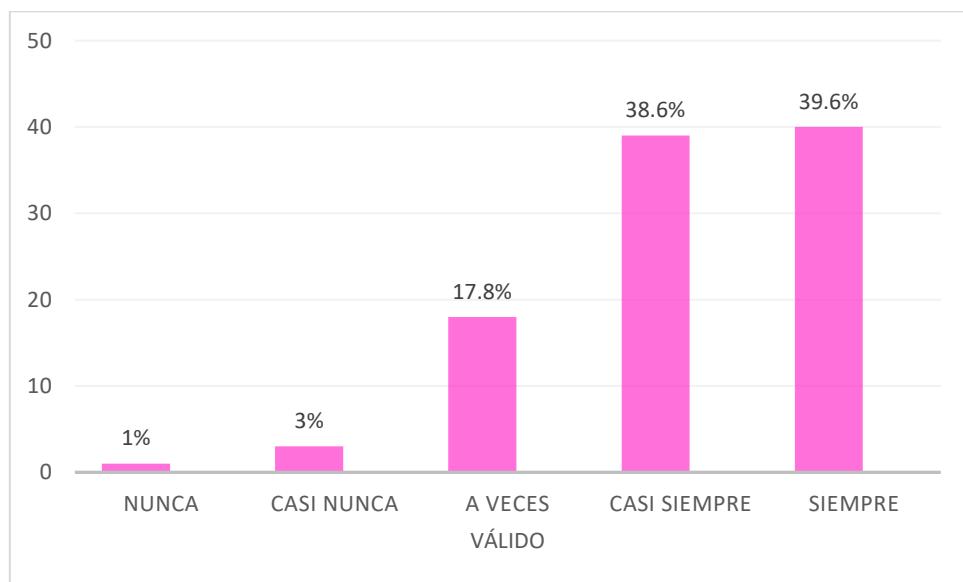
Respuesta de la pregunta N° 10 Dimensión Supuestos Básicos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
			válido	
Válido				
NUNCA	1	1,0	1,0	1,0
CASI NUNCA	3	3,0	3,0	4,0
A VECES	18	17,8	17,8	21,8
CASI SIEMPRE	39	38,6	38,6	60,4
SIEMPRE	40	39,6	39,6	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Fuente: resultados del SPSS

Figura 10

Frecuencias de la pregunta N° 10 Dimensión Supuestos Básicos

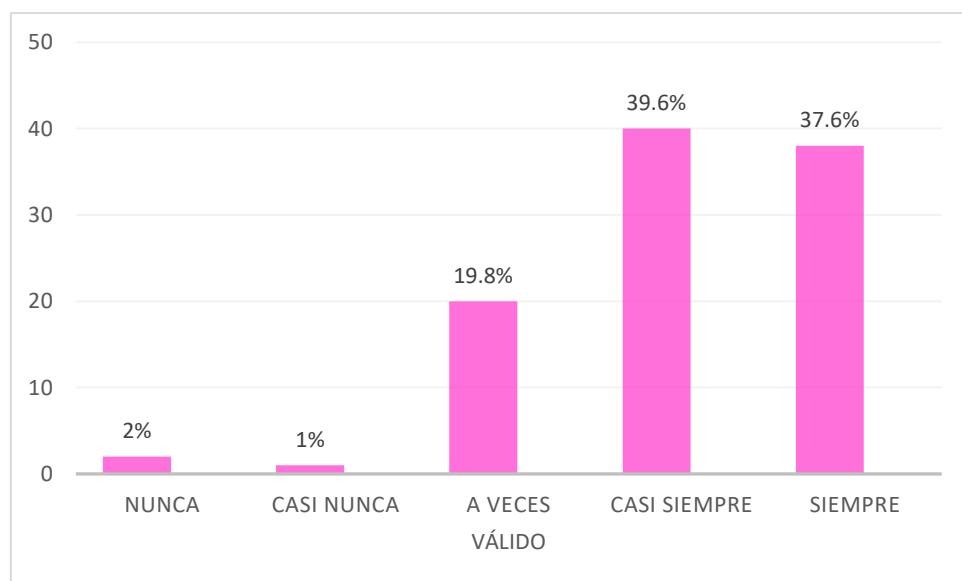


De los 101 encuestados el 39.6 % indica que la institución educativa demuestra compromiso con los colaboradores en sus rutinas diarias siempre mientras solo el 1% piensa que nunca es así.

Tabla 15*Respuesta de la pregunta N° 11 Dimensión Supuestos Básicos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	2,0	2,0	2,0
	CASI NUNCA	1	1,0	1,0	3,0
	A VECES	20	19,8	19,8	22,8
	CASI SIEMPRE	40	39,6	39,6	62,4
	SIEMPRE	38	37,6	37,6	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en SPSS

Figura 11*Frecuencias de la pregunta N° 11 Dimensión Supuestos Básicos*

De los 101 encuestados, el 37.6% confirma que sus opiniones siempre son tomadas en cuenta al momento de tomar decisiones y solo el 1% señala que casi nunca se considera su opinión.

Tabla 16

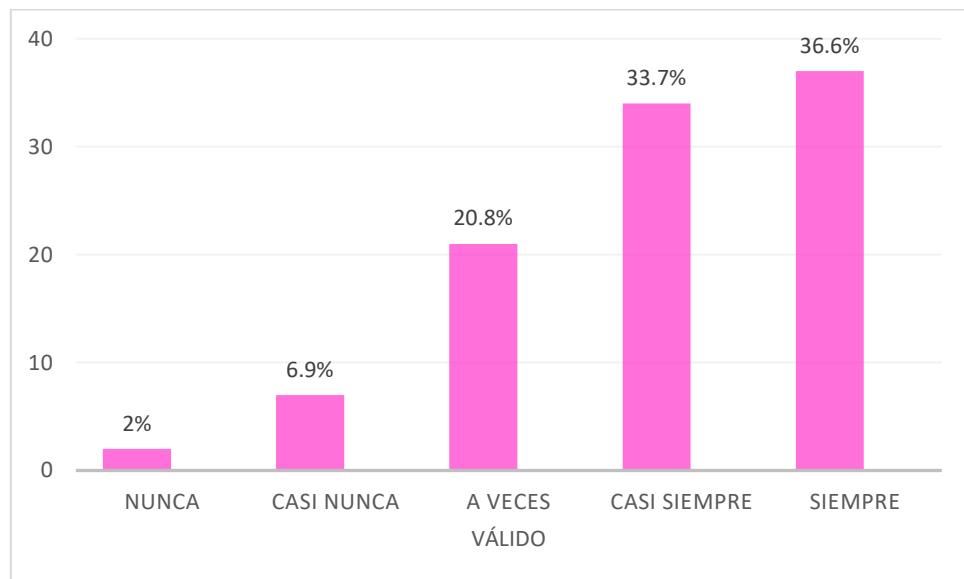
Respuesta de la pregunta N° 12 Dimensión Supuestos Básicos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	2	2,0	2,0	2,0
CASI NUNCA	7	6,9	6,9	8,9
A VECES	21	20,8	20,8	29,7
CASI SIEMPRE	34	33,7	33,7	63,4
SIEMPRE	37	36,6	36,6	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en SPSS

Figura 12

Frecuencias de la pregunta N° 12 Dimensión Supuestos Básicos



De los 101 encuestados, el 36.6% considera que es fácil compartir e interactuar con los compañeros de trabajo siempre y hay un 2% que afirma que nunca se comparte o interactúa con los compañeros.

Tabla 17

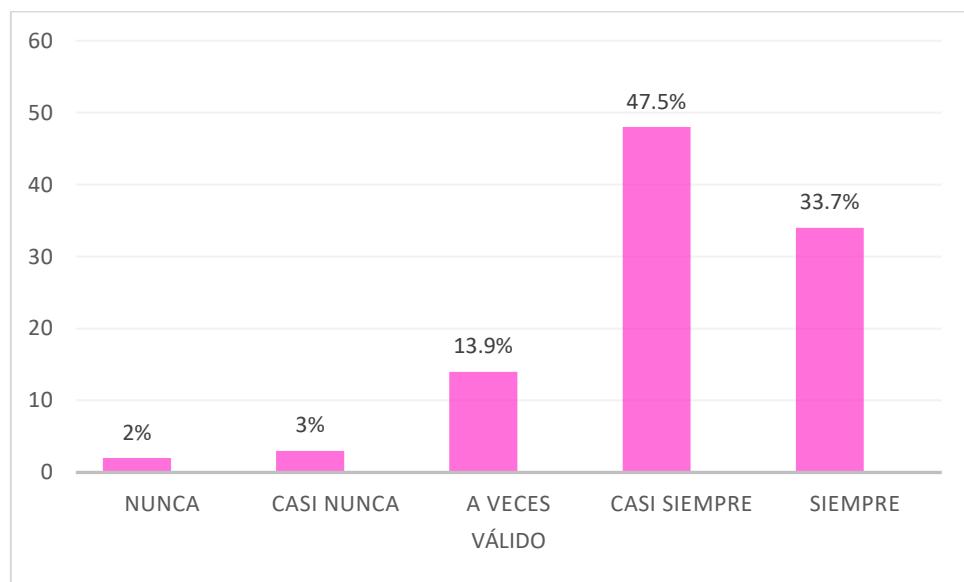
Respuesta de la pregunta N° 13 Dimensión Supuestos Básicos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
NUNCA	2	2,0	2,0	2,0
CASI NUNCA	3	3,0	3,0	5,0
A VECES	14	13,9	13,9	18,8
CASI SIEMPRE	48	47,5	47,5	66,3
SIEMPRE	34	33,7	33,7	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en SPSS

Figura 13

Frecuencias de la pregunta N° 13 Dimensión Supuestos Básicos

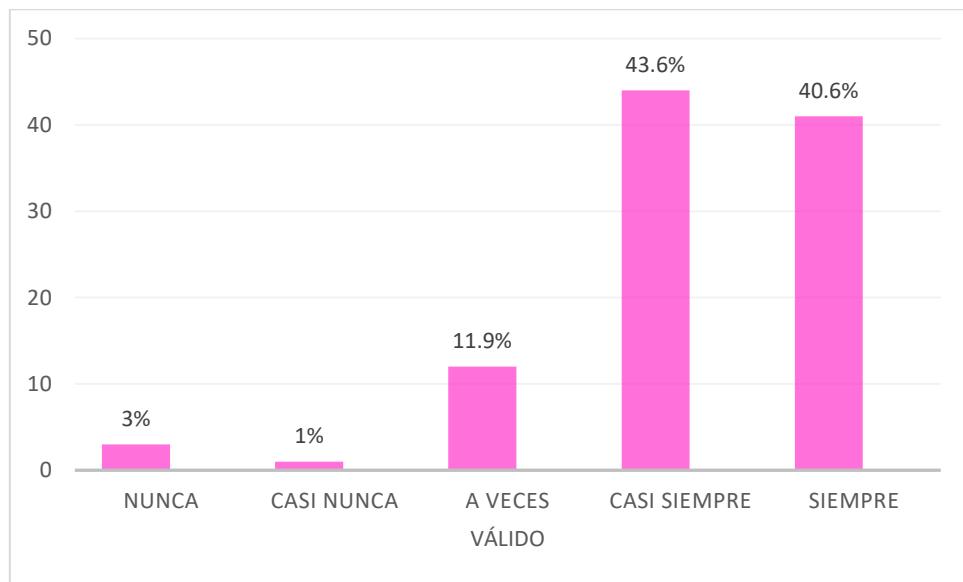


De los 101 encuestados, el 47.5 % considera que confían siempre en el trabajo de sus compañeros para alcanzar conjuntamente los objetivos del área y por otro lado solo el 2 % señala que nunca confían en el trabajo de sus compañeros.

Tabla 18*Respuesta de la pregunta N° 14 Dimensión Supuestos Básicos*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	3,0	3,0
	CASI NUNCA	1	1,0	4,0
	A VECES	12	11,9	15,8
	CASI SIEMPRE	44	43,6	59,4
	SIEMPRE	41	40,6	100,0
	Total	101	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en SPSS

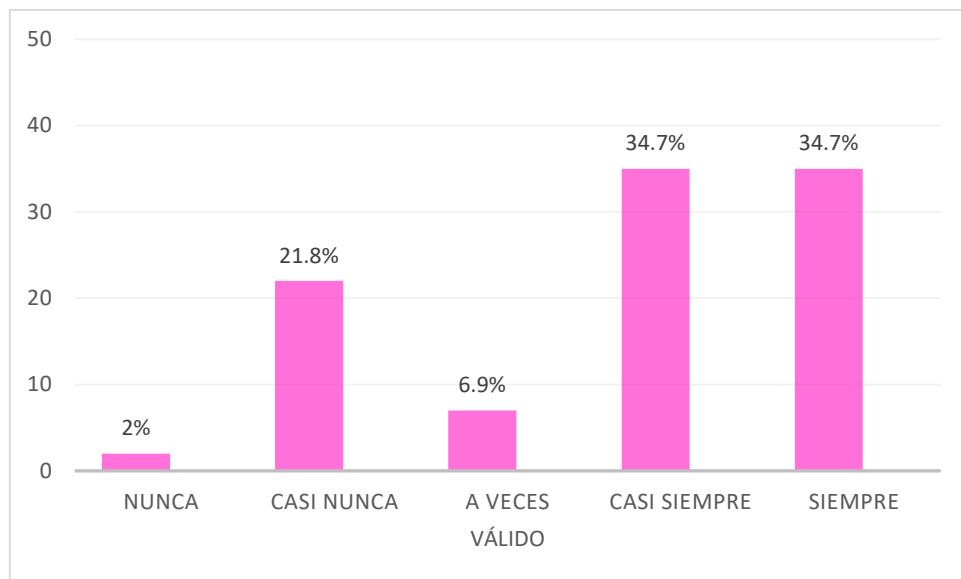
Figura 14*Frecuencias de la pregunta N° 14 Dimensión Supuestos Básicos*

De los 101 encuestados, el 43.6 % asegura que la institución educativa realiza acciones específicas para fomentar el trabajo en equipo casi siempre, y por el contrario solo el 1% considera que casi nunca se da esto.

Tabla 19*Respuesta de la pregunta N° 15 Dimensión Supuestos Básicos*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
			válido	
Válido	NUNCA	2	2,0	2,0
	CASI NUNCA	22	21,8	23,8
	A VECES	7	6,9	30,7
	CASI SIEMPRE	35	34,7	65,3
	SIEMPRE	35	34,7	100,0
Total		101	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en SP

Figura 15*Frecuencias de la pregunta N° 15 Dimensión Supuestos Básicos*

De los 101 encuestados, existe un empate entre las frecuencias de casi siempre y siempre ya que el 34.7% de cada uno considera que la institución educativa promueve una comunicación asertiva entre los empleados, a comparación del 2% afirma que nunca la institución promueve este tipo de prácticas.

Tabla 20

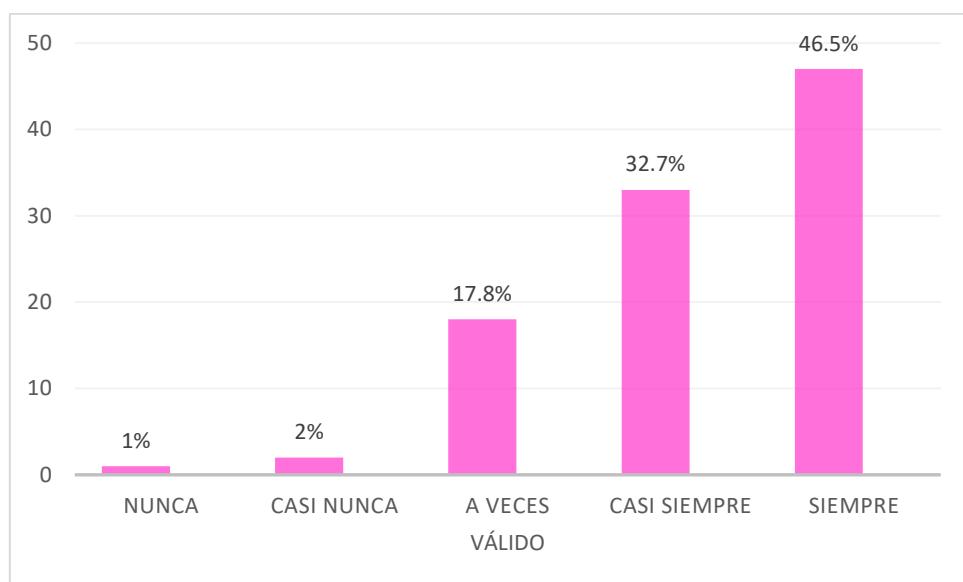
Respuesta de la pregunta N° 16 Dimensión Supuestos Básicos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
NUNCA	1	1,0	1,0	1,0
CASI NUNCA	2	2,0	2,0	3,0
A VECES	18	17,8	17,8	20,8
CASI SIEMPRE	33	32,7	32,7	53,5
SIEMPRE	47	46,5	46,5	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en SPSS

Figura 16

Frecuencias de la pregunta N° 16 Dimensión Supuestos Básicos



De los 101 encuestados, el 46.5% considera que siempre pueden hablar directamente con su supervisor si tienen algún problema que les impida cumplir sus funciones y solo el 1% considera que nunca se da este caso.

4.2 Variable 2. Clima Laboral

4.2.1 Dimensión Autorrealización

Tabla 21

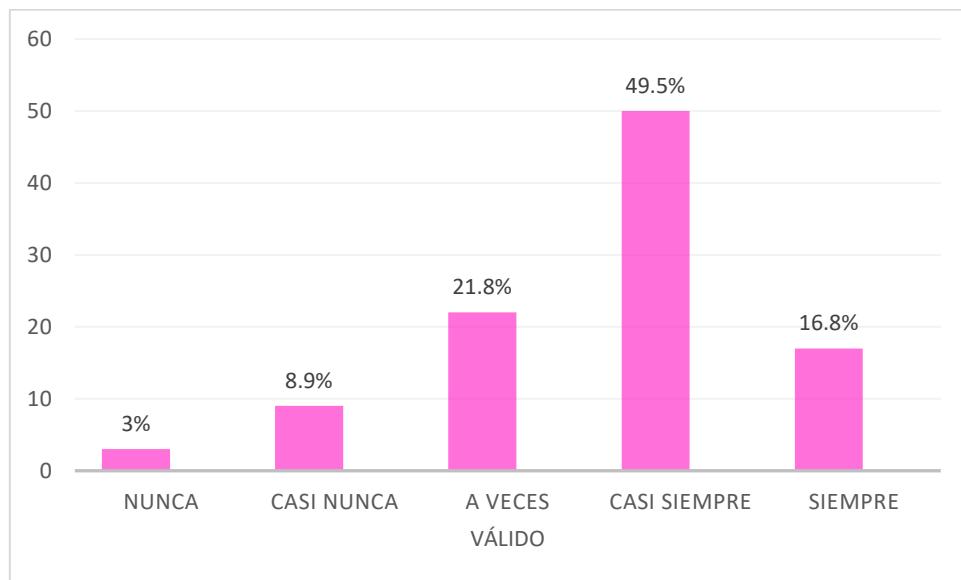
Respuesta de la pregunta N° 1 Dimensión Autorrealización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	3	3,0	3,0	3,0
CASI NUNCA	9	8,9	8,9	11,9
A VECES	22	21,8	21,8	33,7
CASI SIEMPRE	50	49,5	49,5	83,2
SIEMPRE	17	16,8	16,8	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en SPSS

Figura 17

Frecuencias de la pregunta N° 1 Dimensión Autorrealización



De los 101 encuestados, el 49.5% dijeron que casi siempre existen oportunidades de progresar en la entidad y solo el 3% dijeron que nunca existió este tipo de oportunidades.

Tabla 22

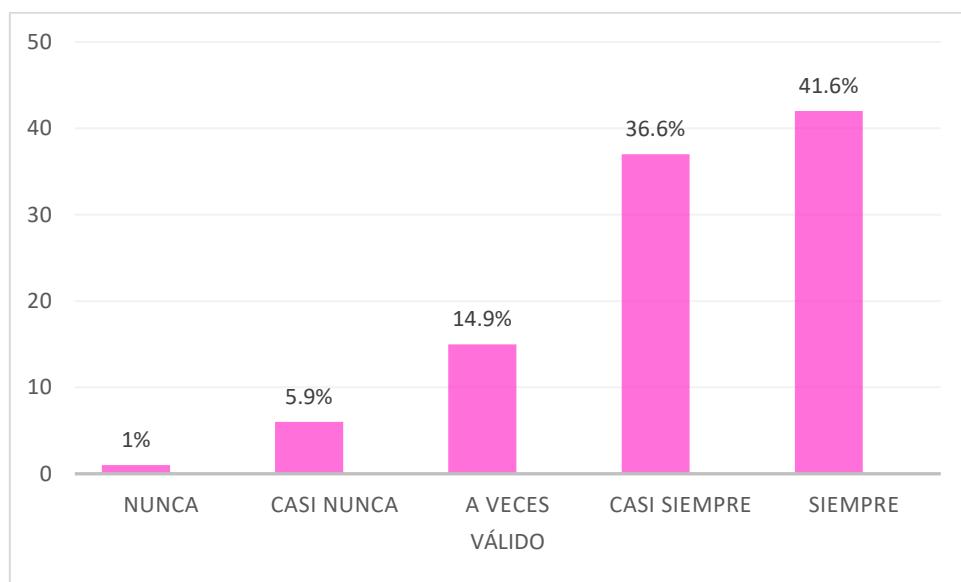
Respuesta de la pregunta N° 2 Dimensión Autorrealización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
NUNCA	1	1,0	1,0	1,0
CASI NUNCA	6	5,9	5,9	6,9
A VECES	15	14,9	14,9	21,8
CASI SIEMPRE	37	36,6	36,6	58,4
SIEMPRE	42	41,6	41,6	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en SPSS

Figura 18

Frecuencias de la pregunta N° 2 Dimensión Autorrealización



De los 101 encuestados, el 41.6% del total consideran que el superior siempre se preocupa por el triunfo de su equipo de trabajo y solo el 1 % consideran que nunca se da este escenario.

Tabla 23

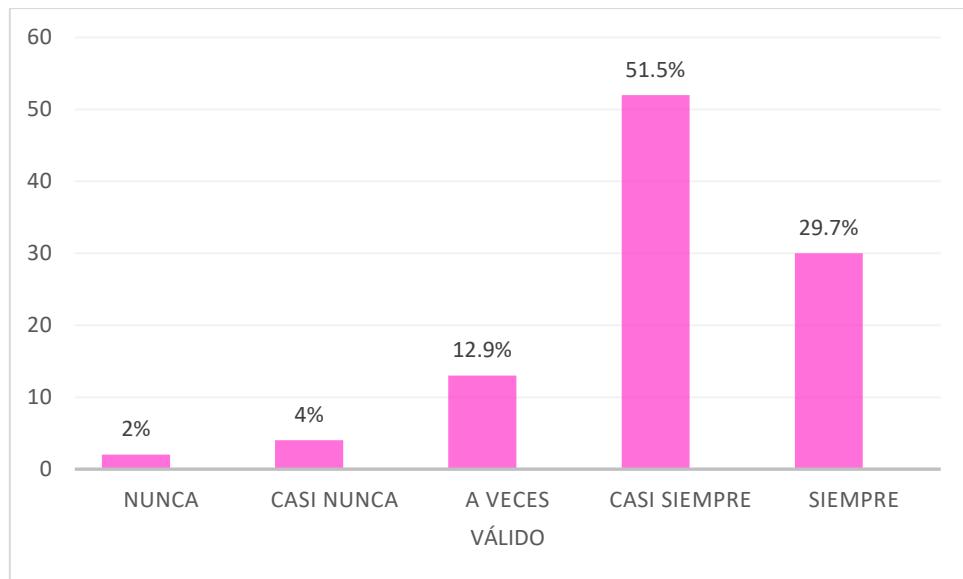
Respuesta de la pregunta N° 3 Dimensión Autorrealización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	2,0	2,0	2,0
	CASI NUNCA	4	4,0	4,0	5,9
	A VECES	13	12,9	12,9	18,8
	CASI SIEMPRE	52	51,5	51,5	70,3
	SIEMPRE	30	29,7	29,7	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en SPSS

Figura 19

Frecuencias de la pregunta N° 3 Dimensión Autorrealización

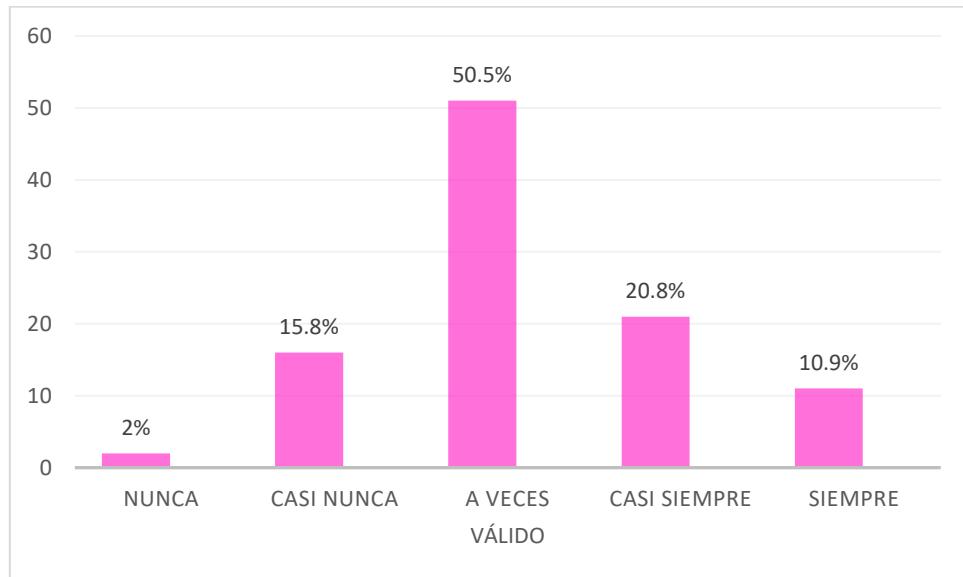


De los 101 encuestados, el 51.5 % afirma que casi siempre los directivos promueven la capacitación requerida y, por el contrario, solo el 2% considera que los directivos nunca promueven capacitaciones.

Tabla 24*Respuesta de la pregunta N° 4 Dimensión Autorrealización*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	2,0	2,0	2,0
	CASI NUNCA	16	15,8	15,8	17,8
	A VECES	51	50,5	50,5	68,3
	CASI SIEMPRE	21	20,8	20,8	89,1
	SIEMPRE	11	10,9	10,9	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en SPSS

Figura 20*Frecuencias de la pregunta N° 4 Dimensión Autorrealización*

De los 101 encuestados, el 50.5% considera que solo a veces se reconoce los logros en el trabajo mientras el 2 % afirma que nunca se reconoce los logros.

4.2.2 Dimensión Involucramiento

Tabla 25

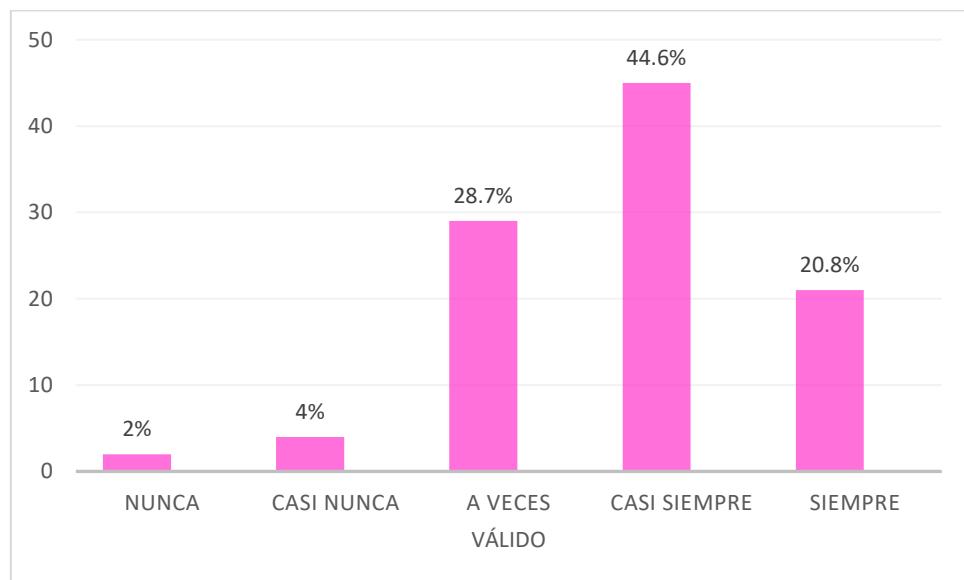
Respuesta de la pregunta N° 5 Dimensión Involucramiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	2,0	2,0
	CASI NUNCA	4	4,0	5,9
	A VECES	29	28,7	34,7
	CASI SIEMPRE	45	44,6	79,2
	SIEMPRE	21	20,8	100,0
Total		101	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en SPSS

Figura 21

Frecuencias de la pregunta N° 5 Dimensión Involucramiento

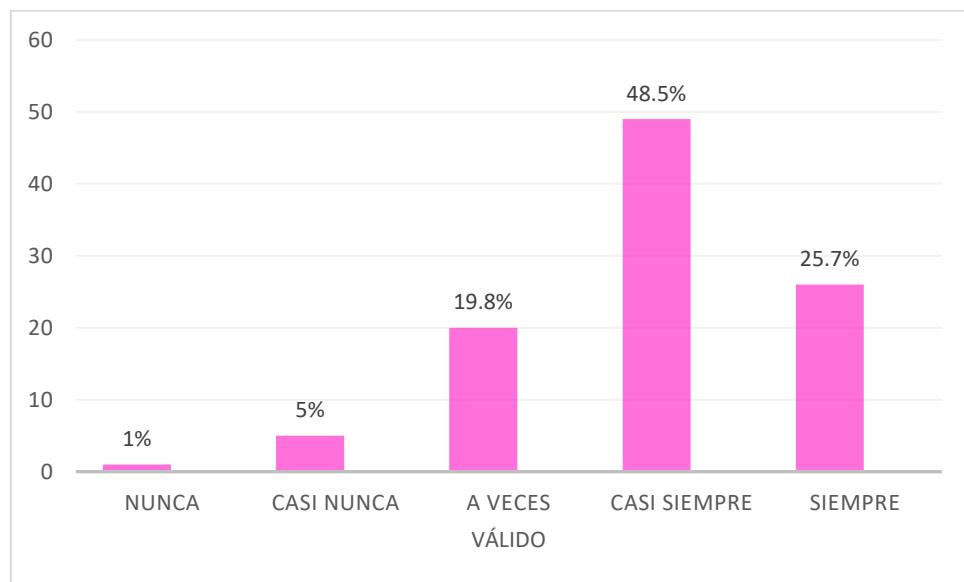


De los 101 encuestados, el 44.6 % afirma que casi siempre la misma persona se siente comprometido con el éxito de la entidad y, por el contrario, solo el 2 % considera que nunca se siente o sintió compromiso.

Tabla 26*Respuesta de la pregunta N° 6 Dimensión Involucramiento*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1,0	1,0
	CASI NUNCA	5	5,0	5,9
	A VECES	20	19,8	25,7
	CASI SIEMPRE	49	48,5	74,3
	SIEMPRE	26	25,7	100,0
	Total	101	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en SPSS

Figura 22*Frecuencias de la pregunta N° 6 Dimensión Involucramiento*

De los 101 encuestados, el 48.5 considera que ellos son casi siempre el factor clave para el éxito de la entidad mientras el 1% nunca lo consideró así.

Tabla 27

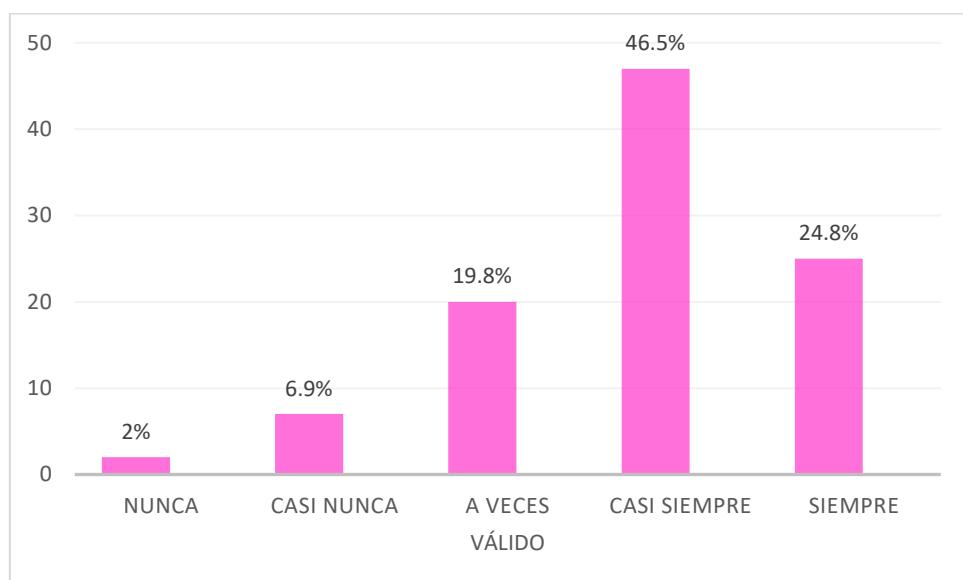
Respuesta de la pregunta N° 7 Dimensión Involucramiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
NUNCA	2	2,0	2,0	2,0
CASI NUNCA	7	6,9	6,9	8,9
A VECES	20	19,8	19,8	28,7
CASI SIEMPRE	47	46,5	46,5	75,2
SIEMPRE	25	24,8	24,8	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en SPSS

Figura 23

Frecuencias de la pregunta N° 7 Dimensión Involucramiento

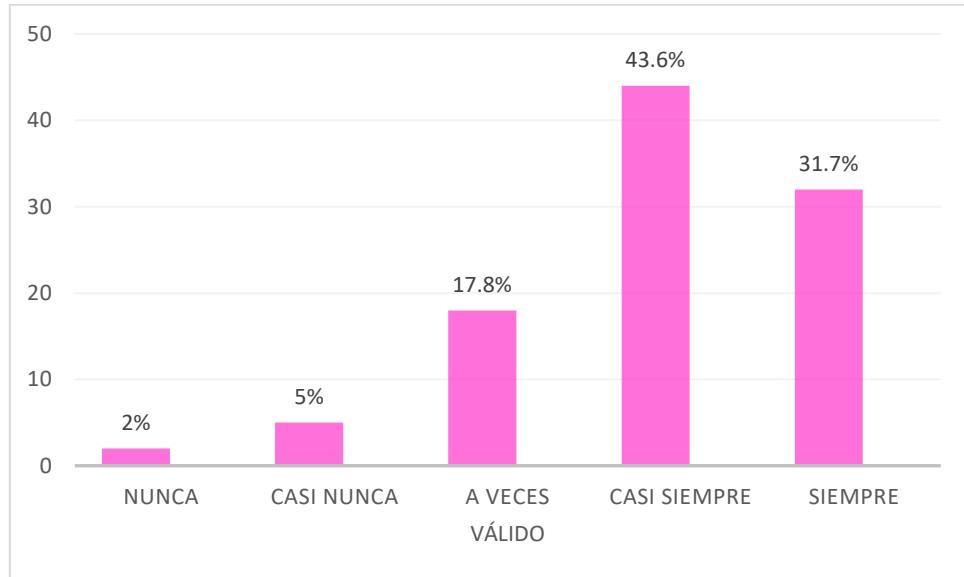


De los 101 encuestados, el 46.5% considera que casi siempre el cumplimiento de las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo propio mientras, por otro lado, el 2% afirma que esto no permite el desarrollo propio.

Tabla 28*Respuesta de la pregunta N° 8 Dimensión Involucramiento*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	2,0	2,0	2,0
	CASI NUNCA	5	5,0	5,0	6,9
	A VECES	18	17,8	17,8	24,8
	CASI SIEMPRE	44	43,6	43,6	68,3
	SIEMPRE	32	31,7	31,7	100,0
Total		101	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en SPSS

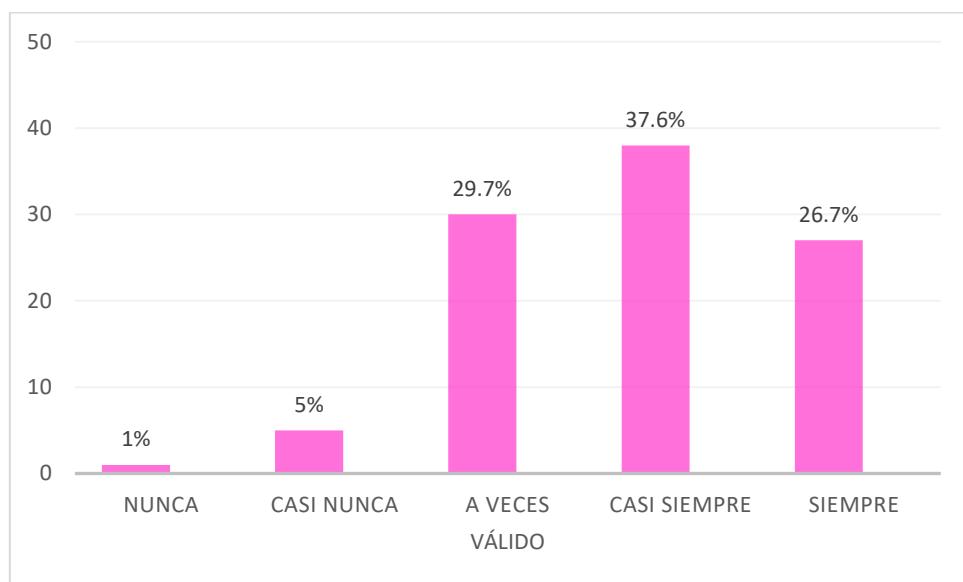
Figura 24*Frecuencias de la pregunta N° 8 Dimensión Involucramiento*

De los 101 encuestados, el 43.6 % piensa que los propósitos del trabajo siempre están claramente establecidos. Y, por el contrario, solo el 2 % afirma que los objetivos nunca están claramente definidos.

Tabla 29*Respuesta de la pregunta N° 9 Dimensión Involucramiento*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
			válido	
Válido	NUNCA	1	1,0	1,0
	CASI NUNCA	5	5,0	5,9
	A VECES	30	29,7	35,6
	CASI SIEMPRE	38	37,6	73,3
	SIEMPRE	27	26,7	100,0
Total		101	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en SPSS

Figura 25*Frecuencias de la pregunta N° 9 Dimensión Involucramiento*

De los 101 encuestados, el 37.6 % afirma que casi siempre ha existido clara definición de visión, misión y valores en la entidad y por otro lado, el 1% considera que nunca ha existido tal definición.

4.2.3 Dimensión Supervisión

Tabla 30

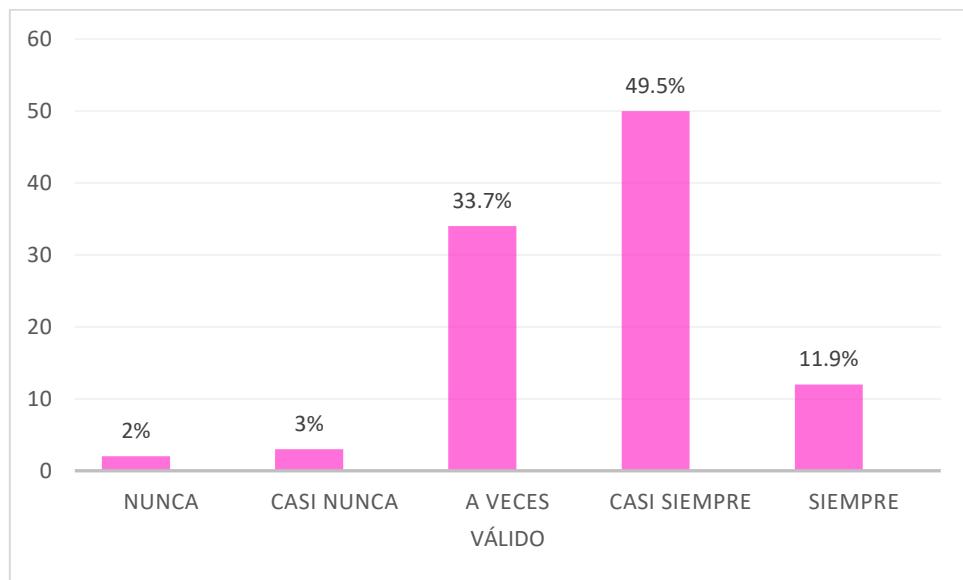
Respuesta de la pregunta N° 10 Dimensión Supervisión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	2,0	2,0
	CASI NUNCA	3	3,0	5,0
	A VECES	34	33,7	33,7
	CASI SIEMPRE	50	49,5	88,1
	SIEMPRE	12	11,9	100,0
Total		101	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en SPSS

Figura 26

Frecuencias de la pregunta N° 10 Dimensión Supervisión

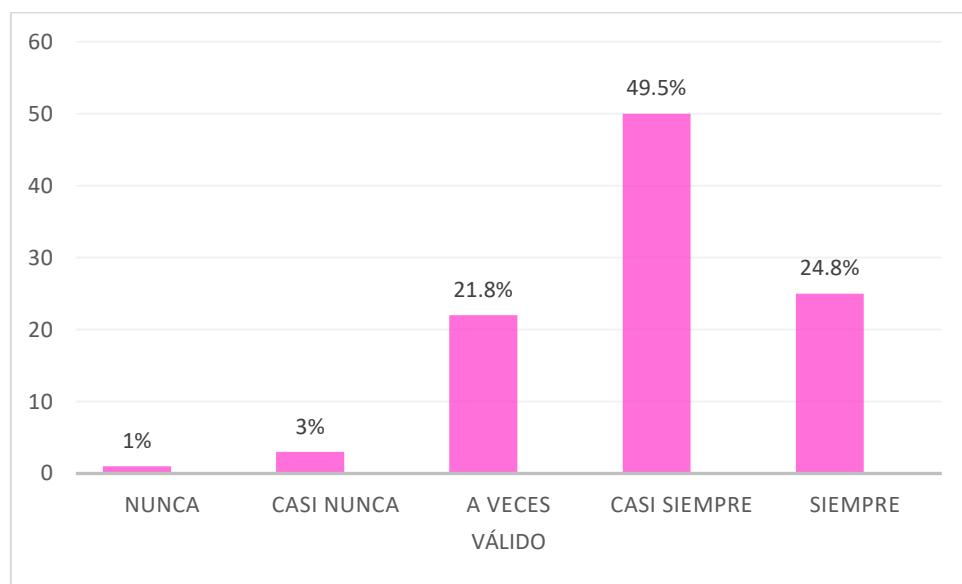


De los 101 encuestados, el 49.5 % indica que el superior casi siempre el jefe ofrece respaldo para vencer los desafíos que surgen en distintas circunstancias, mientras que solo el 2 % piensa que el jefe no ofrece tal respaldo.

Tabla 31*Respuesta de la pregunta N° 11 Dimensión Supervisión*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
			válido	
Válido	NUNCA	1	1,0	1,0
	CASI NUNCA	3	3,0	4,0
	A VECES	22	21,8	25,7
	CASI SIEMPRE	50	49,5	75,2
	SIEMPRE	25	24,8	100,0
	Total	101	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en SPSS

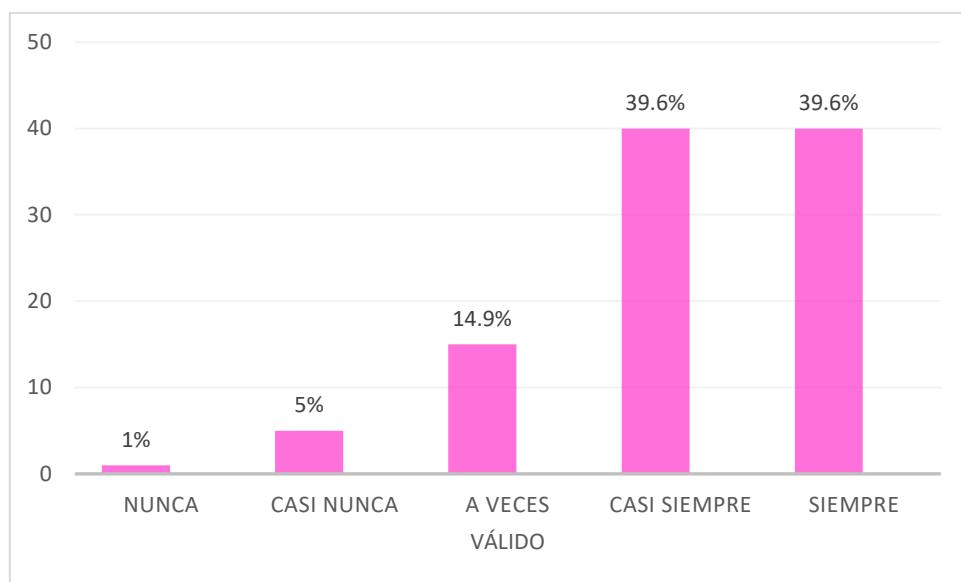
Figura 27*Frecuencias de la pregunta N° 11 Dimensión Supervisión*

De los 101 encuestados, el 49.50% afirma que casi siempre en la entidad se mejora continuamente los métodos de trabajo y solo el 1 % considera que no se mejora los métodos señalados.

Tabla 32*Respuesta de la pregunta N° 12 Dimensión Supervisión*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1,0	1,0	1,0
	CASI NUNCA	5	5,0	5,0	5,9
	A VECES	15	14,9	14,9	20,8
	CASI SIEMPRE	40	39,6	39,6	60,4
	SIEMPRE	40	39,6	39,6	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en SPSS

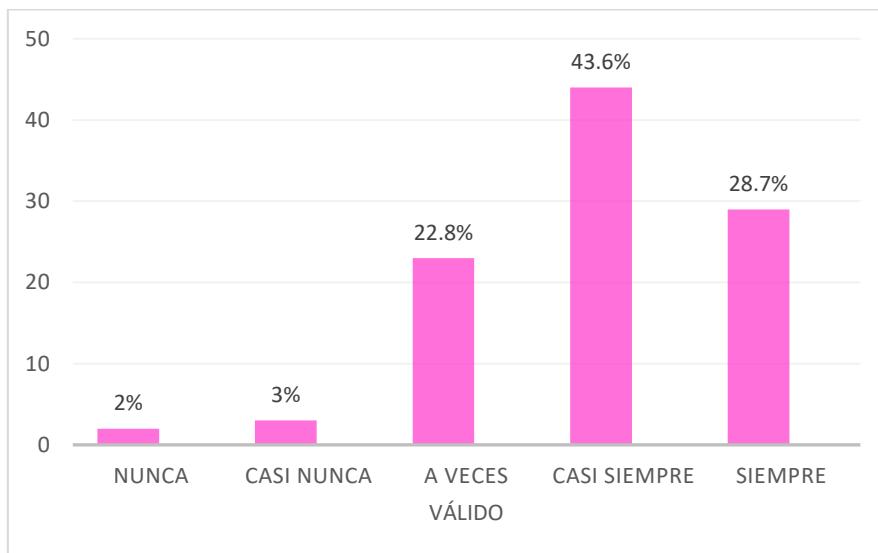
Figura 28*Frecuencias de la pregunta N° 12 Dimensión Supervisión*

De los 101 encuestados, existe una relación directa entre personas que contestaron casi siempre y siempre ya que son el mismo porcentaje, mientras solo el 1 % considera que nunca es así y esto responde a la pregunta de que existen normas y procedimientos como guías de trabajo.

Tabla 33*Respuesta de la pregunta N° 13 Dimensión Supervisión*

		PREGUNTA 13		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válido	NUNCA	2	2,0	2,0	2,0
	CASI NUNCA	3	3,0	3,0	5,0
	A VECES	23	22,8	22,8	27,7
	CASI SIEMPRE	44	43,6	43,6	71,3
	SIEMPRE	29	28,7	28,7	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en SPSS

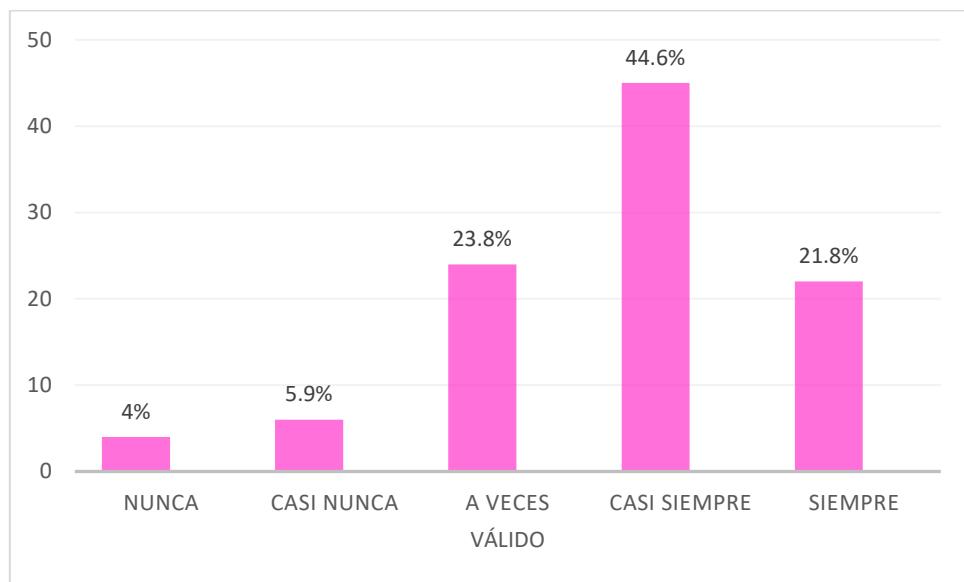
Figura 29*Frecuencias de la pregunta N° 13 Dimensión Supervisión*

De los 101 encuestados, el 43.6% afirma que casi siempre el trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos y, por otro lado, solo el 2% considera que nunca ha sido así.

Tabla 34*Respuesta de la pregunta N° 14 Dimensión Supervisión*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	4,0	4,0	4,0
	CASI NUNCA	6	5,9	5,9	9,9
	A VECES	24	23,8	23,8	33,7
	CASI SIEMPRE	45	44,6	44,6	78,2
	SIEMPRE	22	21,8	21,8	100,0
Total		101	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en SPSS

Figura 30*Frecuencias de la pregunta N° 14 Dimensión Supervisión*

De los 101 encuestados, el 44.6% indica que casi siempre existe un trato justo en la entidad mientras solo el 4 % considera que no es así.

4.2.4 Dimensión Comunicación

Tabla 35

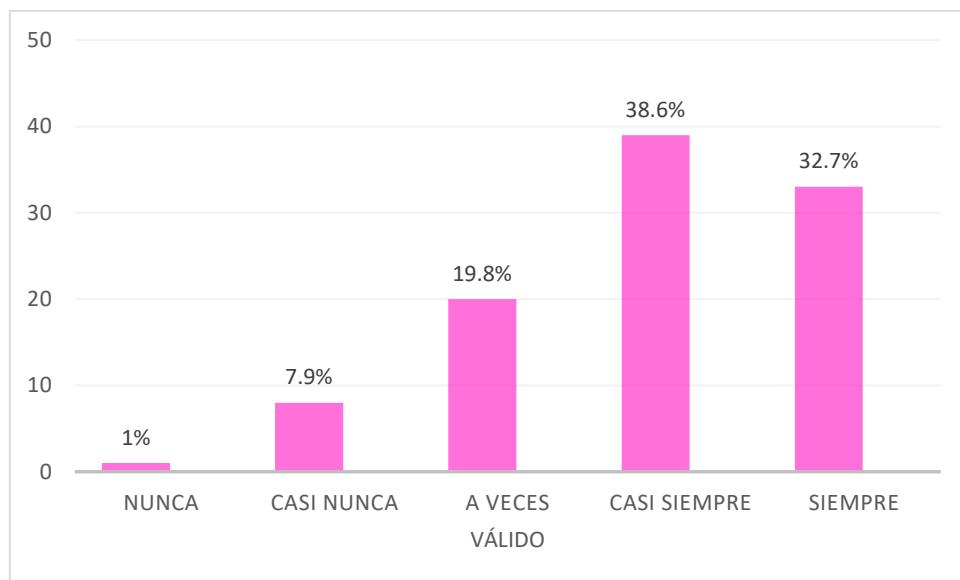
Respuesta de la pregunta N° 15 Dimensión Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
		válido	acumulado	
Válido	NUNCA	1	1,0	1,0
	CASI NUNCA	8	7,9	7,9
	A VECES	20	19,8	19,8
	CASI SIEMPRE	39	38,6	38,6
	SIEMPRE	33	32,7	100,0
	Total	101	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en SPSS

Figura 31

Frecuencias de la pregunta N° 15, Dimensión Comunicación

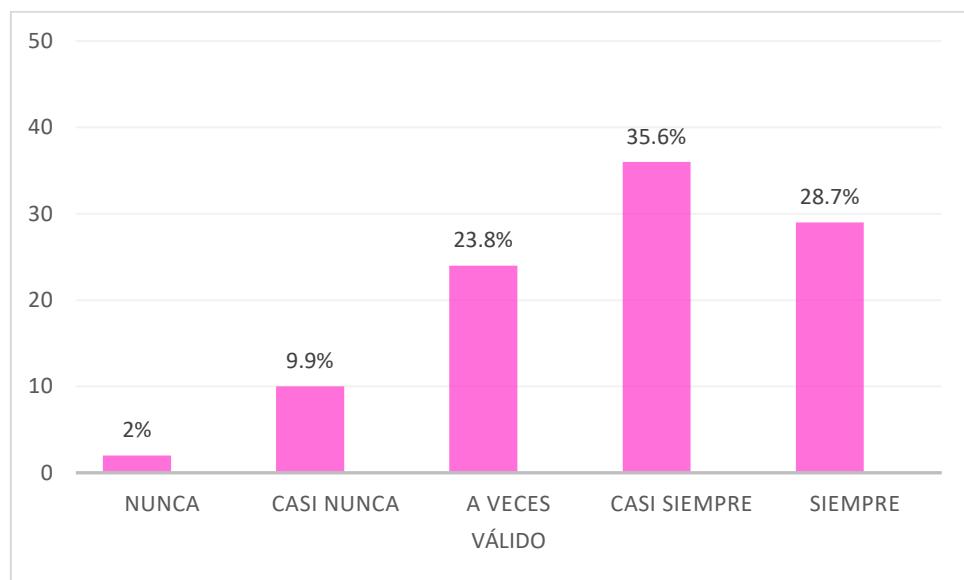


De los 101 encuestados, el 38.6% considera que casi siempre se cuenta con acceso a la información necesario para cumplir con el trabajo. Y, por otro lado, solo el 1% señala que nunca se ha contado con esta información.

Tabla 36*Respuesta de la pregunta N° 16 Dimensión Comunicación*

	Frecuencia	Porcentaje		Porcentaje acumulado
		válido	total	
Válido NUNCA	2	2,0	2,0	2,0
CASI NUNCA	10	9,9	9,9	11,9
A VECES	24	23,8	23,8	35,6
CASI SIEMPRE	36	35,6	35,6	71,3
SIEMPRE	29	28,7	28,7	100,0
Total	101	100,0	100,0	

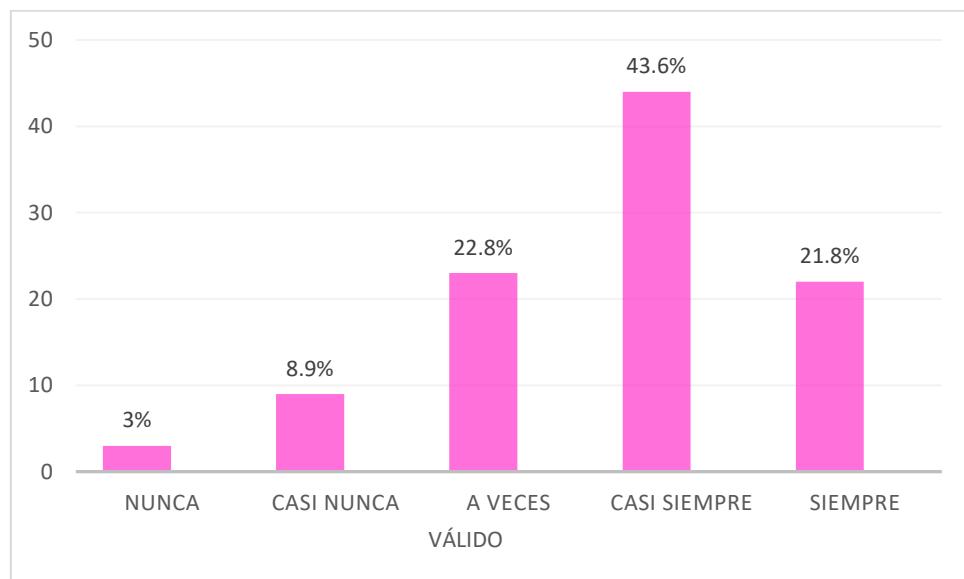
Fuente: Elaboración propia en SPSS

Figura 32*Frecuencias de la pregunta N° 16 Dimensión Comunicación*

De los 101 encuestados, el 35.6% señala que casi siempre en la entidad la información fluye adecuadamente mientras solo el 2 % considera que nunca ha sido así.

Tabla 37*Respuesta de la pregunta N° 17 Dimensión Comunicación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
			válido	
Válido	NUNCA	3	3,0	3,0
	CASI NUNCA	9	8,9	11,9
	A VECES	23	22,8	34,7
	CASI SIEMPRE	44	43,6	78,2
	SIEMPRE	22	21,8	100,0
Total		101	100,0	100,0

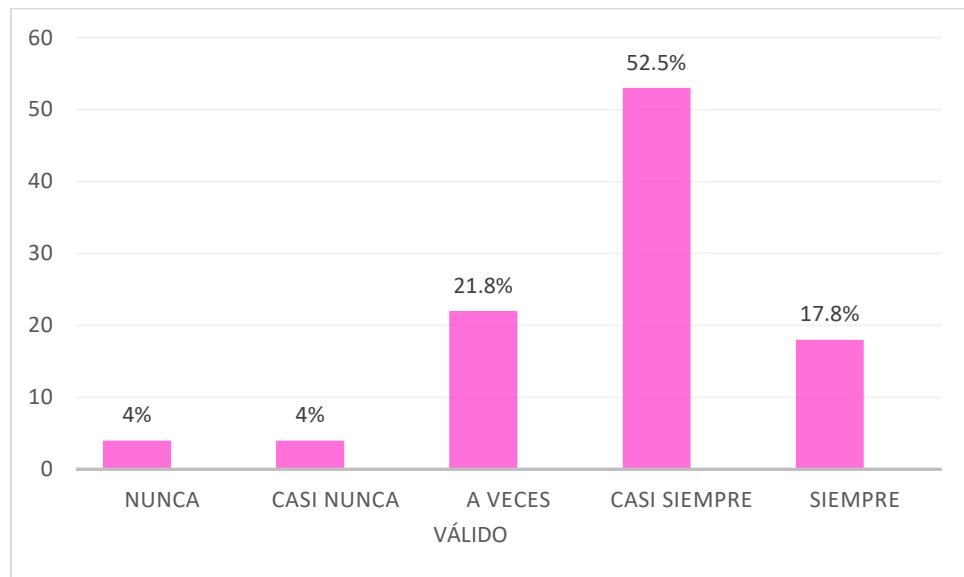
Figura 33*Frecuencias de la pregunta N° 17 Dimensión Comunicación*

De los 101 encuestados, el 43.6% considera que casi siempre es posible la interacción con personas con mayor jerarquía, y, por el contrario, solo el 3% señala de que nunca fue posible esta interacción.

Tabla 38*Respuesta de la pregunta N° 18 Dimensión Comunicación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
			válido	
Válido	NUNCA	4	4,0	4,0
	CASI NUNCA	4	4,0	7,9
	A VECES	22	21,8	29,7
	CASI SIEMPRE	53	52,5	82,2
	SIEMPRE	18	17,8	100,0
Total		101	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en SPSS

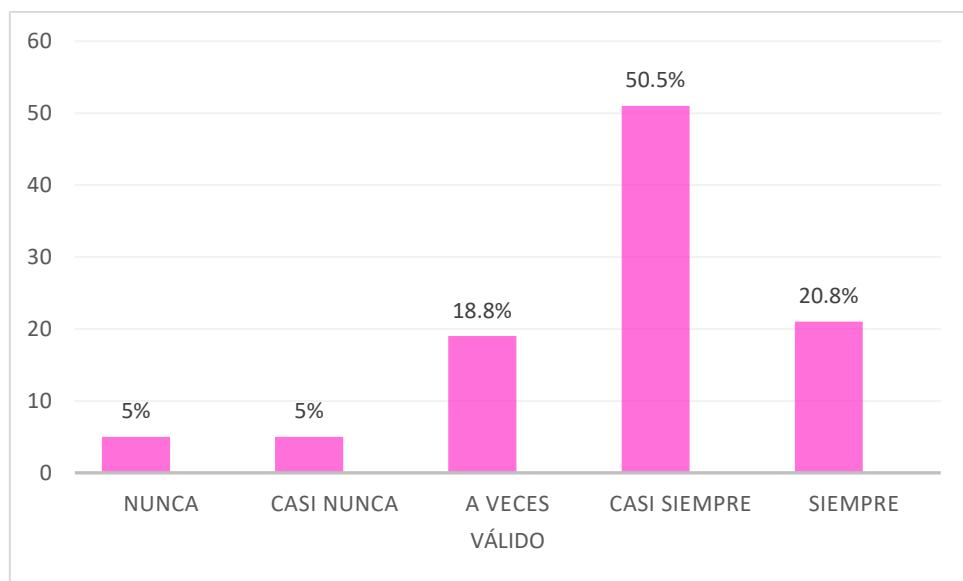
Figura 34*Frecuencias de la pregunta N° 18 Dimensión Comunicación*

De los 101 encuestados, el 52.5% señala que existe siempre una adecuada colaboración entre el personal de las diversas áreas y el 4% consideran nunca y casi nunca sucede esta situación.

Tabla 39*Respuesta de la pregunta N° 19 Dimensión Comunicación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	5,0	5,0	5,0
	CASI NUNCA	5	5,0	5,0	9,9
	A VECES	19	18,8	18,8	28,7
	CASI SIEMPRE	51	50,5	50,5	79,2
	SIEMPRE	21	20,8	20,8	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en SPSS

Figura 35*Frecuencias de la pregunta N° 19 Dimensión Comunicación*

De los 101 encuestados, el 50.5% afirma que casi siempre se conocen los avances en las otras áreas de trabajo mientras el 5% consideran nunca y casi nunca sucede esta situación.

4.2.5 Dimensión Condiciones Laborales

Tabla 40

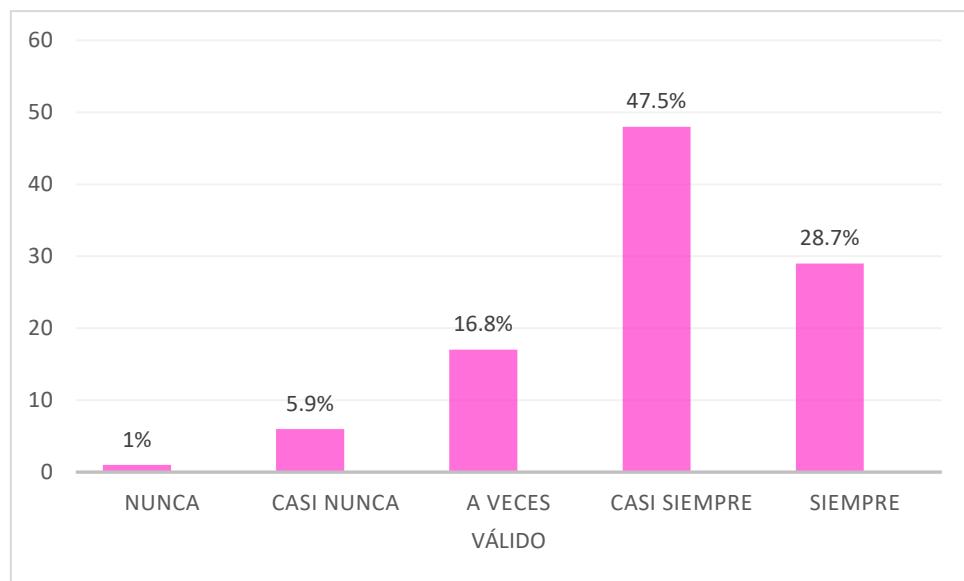
Respuesta de la pregunta N° 20 Dimensión Condiciones Laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1,0	1,0
	CASI NUNCA	6	5,9	6,9
	A VECES	17	16,8	23,8
	CASI SIEMPRE	48	47,5	71,3
	SIEMPRE	29	28,7	100,0
Total		101	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en SPSS

Figura 36

Frecuencias de la pregunta N° 20 Dimensión Condiciones Laborales



De los 101 encuestados, el 47.5% afirma que los compañeros de trabajo casi siempre cooperan entre sí mientras el 1 % opina que nunca se da esa situación.

Tabla 41

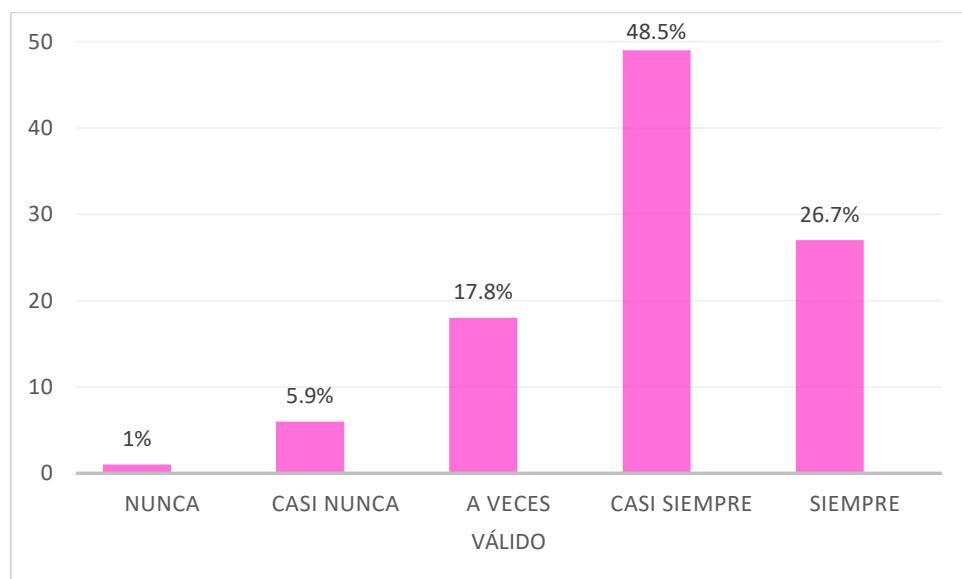
Respuesta de la pregunta N° 21 Dimensión Condiciones Laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
			válido	
Válido	NUNCA	1	1,0	1,0
	CASI NUNCA	6	5,9	6,9
	A VECES	18	17,8	24,8
	CASI SIEMPRE	49	48,5	73,3
	SIEMPRE	27	26,7	100,0
	Total	101	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en SPSS

Figura 37

Frecuencias de la pregunta N° 21 Dimensión Condiciones Laborales

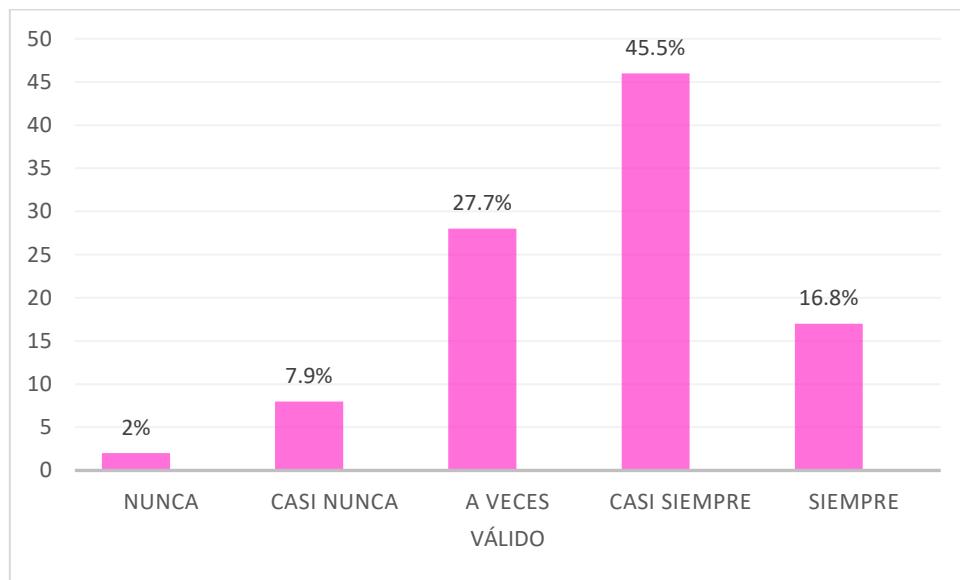


Entre los 101 encuestados, el 48.5% afirmó que un equipo de proyecto siempre trabaja como un equipo multifuncional, mientras que el 1% afirmó que un equipo de proyecto nunca trabaja como un equipo multifuncional.

Tabla 42*Respuesta de la pregunta N° 22 Dimensión Condiciones Laborales*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	2	2,0	2,0	2,0
CASI NUNCA	8	7,9	7,9	9,9
A VECES	28	27,7	27,7	37,6
CASI SIEMPRE	46	45,5	45,5	83,2
SIEMPRE	17	16,8	16,8	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en SPSS

Figura 38*Frecuencias de la pregunta N° 22 Dimensión Condiciones Laborales*

De los 101 encuestados, el 45.5% opina que casi siempre existe buena administración de los recursos dentro de la institución mientras solo el 2% considera lo contrario.

Tabla 43

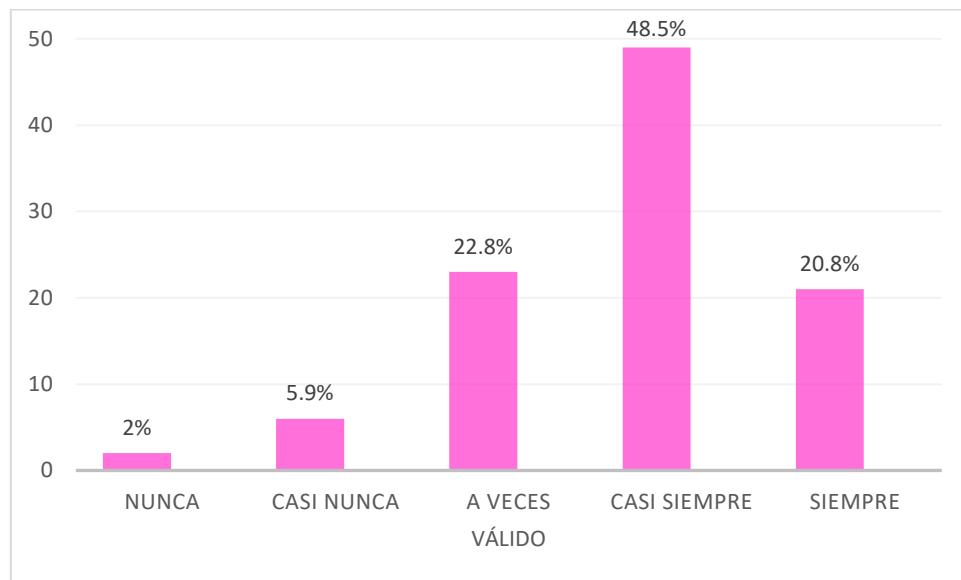
Respuesta de la pregunta N° 23 Dimensión Condiciones Laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
			válido	
Válido	NUNCA	2	2,0	2,0
	CASI NUNCA	6	5,9	7,9
	A VECES	23	22,8	30,7
	CASI SIEMPRE	49	48,5	79,2
	SIEMPRE	21	20,8	100,0
	Total	101	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en SPSS

Figura 39

Frecuencias de la pregunta N° 23 Dimensión Condiciones Laborales

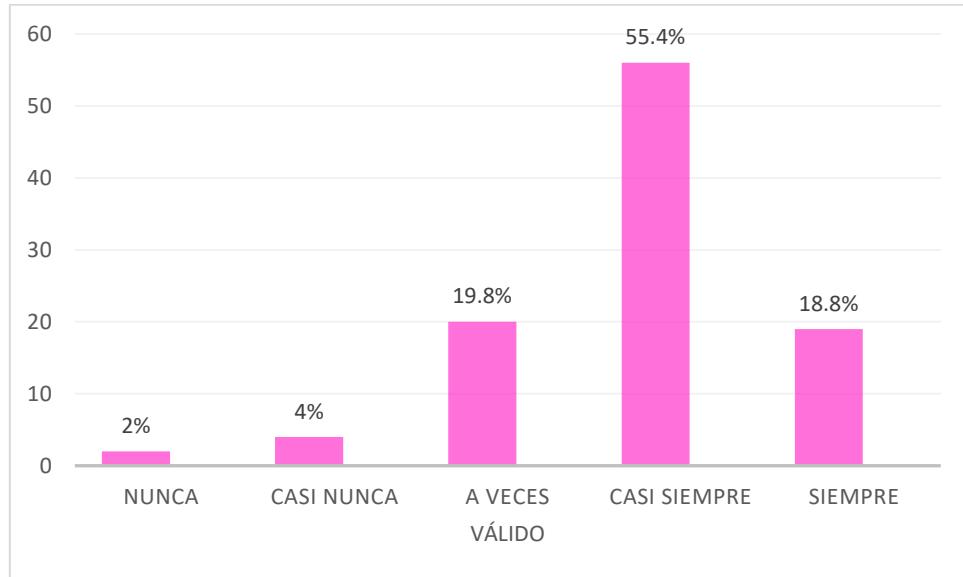


De los 101 encuestados, el 48.5% estuvo de acuerdo en que la tecnología que apoya el trabajo en la industria siempre está disponible; y por otro lado, el 2% indicó que la tecnología que apoya el trabajo nunca existió.

Tabla 44*Respuesta de la pregunta N° 24 Dimensión Condiciones Laborales*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	2	2,0	2,0	2,0
CASI NUNCA	4	4,0	4,0	5,9
A VECES	20	19,8	19,8	25,7
CASI SIEMPRE	56	55,4	55,4	81,2
SIEMPRE	19	18,8	18,8	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en SPSS

Figura 40*Frecuencias de la pregunta N° 24 Dimensión Condiciones Laborales*

De los 101 encuestados, el 55.4% estuvo de acuerdo en que la compensación siempre está acorde al rendimiento y los logros, mientras que el 2% dijo que este nunca es el caso.

4.3. Aplicación de la estadística inferencial

4.3.1. La contrastación de Hipótesis

Para comparar las hipótesis generales y específicas, se aplicaron técnicas estadísticas no paramétricas sobre datos en escala ordinal. Se utilizó el coeficiente rho de Spearman para identificar el grado de relación entre la cultura organizacional y el clima laboral en el contexto de la gestión tecnológica dentro de instituciones educativas de Lima durante el año 2024.

Tabla 45

Cuadro comparativo entre la variable Cultura organizacional y el Clima laboral en la Dirección de tecnologías de las instituciones educativas

Atributos	CULTURA ORGANIZACIONAL												CLIMA LABORAL																											
	D. ESTRUCTURA			D. VALORES			D. SUPUESTOS						AUTORREALIZACIÓN			VOLUCRAMIENTO LABO			D. SUPERVISIÓN			D. COMUNICACIÓN			CONDICIONES LABORAL															
Nunca	V1P1	V1P2	V1P3	V1P4	V1P5	V1P6	V1P7	V1P8	V1P9	V1P1	V1P1	V1P1	V1P1	V1P1	V1P1	V2P1	V2P2	V2P3	V2P4	V2P5	V2P6	V2P7	V2P8	V2P9	2P1	2P1	2P1	2P1	2P1	2P1	2P1	2P2	2P2	2P2	2P2	2P2				
Casi nunca	2	1	2	5	5	2	3	7	5	3	1	7	3	1	22	2	9	6	4	16	4	5	7	5	5	3	3	5	3	6	8	10	9	4	5	6	6	8	6	4
A veces	12	8	9	17	8	13	18	18	21	18	20	21	14	12	7	18	22	15	13	51	29	20	20	18	30	34	22	15	23	24	20	24	23	22	19	17	18	28	23	20
Casi siempre	32	44	35	34	40	45	42	40	45	39	40	34	48	44	35	33	50	37	52	21	45	49	47	44	38	50	50	40	44	45	39	36	44	53	51	48	49	46	49	56
Siempre	52	47	54	44	47	40	37	34	28	40	38	37	34	41	35	47	17	42	30	11	21	26	25	32	27	12	25	40	29	22	33	29	22	18	21	29	27	17	21	19
Total	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101			

Fuente: Elaboración propia en Excel

4.3.2. El planteo de las hipótesis

Para la normalización de las variables

- a) Ho:" La variable 1 Cultura Organizacional y la variable 2 Clima laboral se distribuyen en forma normal"

H₁: "La variable 1 Cultura Organizacional y la variable 2 Clima Laboral no se distribuye en forma normal"

- b) N. S= **0.05**

Tabla 46

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CULTURA ORGANIZACIONAL	,124	101	,001	,903	101	,000
CLIMA LABORAL	,139	101	,000	,898	101	,000

Fuente: Elaboración propia en SPSS

Los resultados de las pruebas de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk muestran valores de significancia inferiores a 0.05 para ambas variables: cultura organizacional y clima laboral. Esto indica que los datos no siguen una distribución normal, por lo tanto, se justifica el uso de técnicas no paramétricas para el análisis estadístico.

Tabla 47*Para la hipótesis General*

		Correlaciones		
			CULTURA ORGANIZA CIONAL	CLIMA LABORAL
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,603**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	101	101
	CLIMA LABORAL	Coeficiente de correlación	,603**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	101	101

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia en SPSS

El análisis con la prueba rho de Spearman muestra una **correlación positiva moderada ($r = 0.603$)** entre la cultura organizacional y el clima laboral. Esta relación es **estadísticamente significativa** al nivel de **0.01**, lo que indica que, a mayor percepción de cultura organizacional, también tiende a mejorar el clima laboral en las instituciones evaluadas.

Para la hipótesis Específica 1

Pruebas estadísticas no paramétricas de escala Ordinal. Se utilizó la prueba de Rho de Spearman

Tabla 48

Para la hipótesis Específica 1

Rho de Spearman	DIMENSION ESTRUCTURA	DIMENSIÓ N	CLIMA LABORAL
		ESTRUCT URA	
		Coeficiente de correlación	
	CLIMA LABORAL	Sig. (bilateral)	.
		N	,003
		Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,
		N	101
		101	101

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia en SPSS

El análisis con la prueba rho de Spearman muestra una **correlación positiva baja ($r = 0.290$)** entre la dimensión estructura y el clima laboral. Esta relación es **estadísticamente significativa** al nivel de **0.01**, lo que indica que existe una asociación entre ambas variables, aunque de intensidad moderada. Esto sugiere que los aspectos estructurales de la organización influyen, en cierta medida, en el ambiente laboral percibido por los participantes.

Para la hipótesis Específica 2

Pruebas estadísticas no paramétricas de escala Ordinal. Se utilizó la prueba de Rho de Spearman

Tabla 49

Para la hipótesis Específica 2

		Correlaciones		
		DIMENSION VALOR	DIMENSION VALOR	CLIMA LABORAL
Rho de Spearman	DIMENSION VALOR	Coeficiente de correlación	1,000	,339**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	101	101
	CLIMA LABORAL	Coeficiente de correlación	,339**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	101	101

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia en SPSS

El análisis con la prueba rho de Spearman muestra una **correlación positiva baja ($r = 0,339$)** entre la dimensión valor y el clima laboral. Esta relación es **estadísticamente significativa** al nivel de **0,01**, lo que indica que existe una asociación entre ambas variables. En términos prácticos, esto sugiere que los valores promovidos dentro de la organización influyen de manera moderada en la percepción del ambiente laboral.

Para la hipótesis Específica 3

Pruebas estadísticas no paramétricas de escala Ordinal. Se utilizó la prueba de Rho de Spearman.

Tabla 50

Para la hipótesis Específica 3

Correlaciones			DIMENSION SUPUESTOS	CLIMA LABORAL
Rho de Spearman	DIMENSION SUPUESTOS	Coeficiente de correlación	1,000	,610**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	101	101
	CLIMA LABORAL	Coeficiente de correlación	,610**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	101	101

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia en SPSS

El coeficiente rho de Spearman muestra una **correlación positiva moderada ($r = 0.610$)** entre la dimensión supuestos y el clima laboral. Esta relación es **estadísticamente significativa** al nivel de **0.01**, lo que indica que los supuestos compartidos dentro de la organización están estrechamente vinculados con la percepción del ambiente laboral. A mayor alineación en los supuestos organizacionales, mejor es el clima laboral percibido por los participantes.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La discusión de los resultados se inicia con el análisis de las hipótesis generales y específicas, las cuales fueron evaluadas mediante estadística no paramétrica, utilizando el coeficiente rho de Spearman.

Diversos estudios nacionales e internacionales —como los de Agatha y Parte (2022), Urbícola (2021), Vega (2020), Alvarado (2020), Ortega (2020), Flores (2024), Cayetano y Puchura (2023), Zapata (2023) y Mantilla (2021)— ofrecen un marco teórico valioso para comprender la relación entre cultura organizacional y clima laboral en las Direcciones de Tecnología (DITE) de instituciones educativas en Lima durante el año 2024.

Hipótesis general

La hipótesis general plantea una relación significativa entre la cultura organizacional y el clima laboral en los DITE, con una aceptación del 60% y un nivel de significancia del 5%. Este resultado coincide con lo señalado por Agatha y Parte (2022), quienes afirman que una cultura organizacional sólida favorece un entorno laboral positivo, impactando directamente en la satisfacción y productividad del personal. Asimismo, Urbacova destaca que una cultura bien definida contribuye a la retención del talento humano, reforzando la idea de que el entorno cultural influye directamente en las condiciones laborales.

Hipótesis específicas

Relación entre la dimensión estructura y el clima laboral La primera hipótesis específica evidenció una correlación significativa del 29% entre la dimensión estructura y el clima laboral, con una significancia del 5%. Vega (2020) resalta el papel de los elementos visibles de la cultura —como la infraestructura y la señalética institucional— en la percepción

del ambiente laboral. Estos artefactos culturales promueven la conciencia individual y fortalecen la colaboración entre los miembros de la organización.

Relación entre la dimensión valores y el clima laboral La segunda hipótesis mostró una correlación positiva del 33.9% entre los valores organizacionales y el clima laboral. Alvarado (2020) subraya que la alineación entre los valores personales y los institucionales — como la cooperación y la innovación — favorece un entorno laboral armónico y eficiente. Esta perspectiva es respaldada por Ortega (2020) y Flores (2024), quienes destacan la importancia de los valores compartidos en el fortalecimiento del clima organizacional.

Relación entre la dimensión supuestos básicos y el clima laboral La tercera hipótesis reveló una correlación significativa del 61% entre los supuestos básicos de la cultura organizacional y el clima laboral. Según Cayetano y Puchura (2023), las creencias y expectativas arraigadas en la cultura institucional influyen directamente en el comportamiento y las relaciones interpersonales. Una cultura que promueve la confianza y el respeto genera un entorno donde los colaboradores se sienten valorados, lo que impacta positivamente en su compromiso y rendimiento.

En conjunto, los resultados respaldan la hipótesis de que la cultura organizacional y el clima laboral están estrechamente vinculados en los indicadores de desempeño laboral (EDI) de las instituciones educativas de Lima. La interacción entre estructura, valores y supuestos básicos no solo configura la percepción del clima laboral, sino que también influye en la satisfacción y productividad del personal.

Estos hallazgos sugieren que las instituciones educativas deben fortalecer su cultura organizacional como estrategia para mejorar el ambiente laboral y, en consecuencia, elevar el desempeño institucional.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. La correlación confirma una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y el clima laboral en las DITE en instituciones educativas de Lima en 2024, alcanzando un 60% con un nivel de significancia del 5%. Esto significa que una cultura organizacional positiva puede contribuir a un clima laboral más positivo, lo que a su vez mejora el compromiso y la satisfacción de los empleados.
- 6.2. Impacto de las Estructuras: las estructuras organizacionales, como la infraestructura y los símbolos institucionales, juegan un papel crucial en la percepción del clima laboral en una correlación del 29%. Estos elementos tangibles no solo representan la identidad de la institución, sino que también se relacionan en la cohesión y el sentido de pertenencia de los empleados.
- 6.4. Importancia de los valores: la alineación de los valores organizacionales con los valores personales de los empleados es esencial para fomentar un ambiente laboral positivo. Los valores compartidos, como la colaboración y la innovación, son fundamentales para crear y correlacionarse significativamente en un 33.9% con el clima laboral donde los empleados se sientan valorados y motivados.
- 6.5. Influencia de los supuestos básicos: los supuestos básicos, que son las creencias y percepciones subyacentes en la cultura organizacional, tienen un impacto significativo en el comportamiento y las interacciones de los empleados. Una cultura que promueve la confianza y el respeto mutuo contribuye y se correlacionan con el clima laboral en un 61% y que los individuos se sienten seguros y comprometidos.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Fomentar la Sinergia Organizacional: Es vital crear espacios colaborativos donde los empleados puedan interactuar y compartir ideas. Esto no solo fortalece los lazos interpersonales, sino que también potencia la creatividad y la innovación. Considera implementar talleres interdepartamentales que promuevan el trabajo en equipo.
- 7.2. Establecer un Sistema de Reconocimiento Holístico: Más allá de las recompensas monetarias, es esencial reconocer los logros de los empleados de diversas maneras, como menciones en reuniones, publicaciones en boletines internos o incluso pequeñas celebraciones. Este enfoque integral puede aumentar la motivación y el sentido de pertenencia.
- 7.3. Plan de comunicación colaborativo: Utilice canales de comunicación que permitan a todos los niveles de la organización expresar sus ideas e inquietudes. Estos incluyen foros formales, buzones de sugerencias anónimos o plataformas digitales donde los empleados puedan expresar sus opiniones.
- 7.4. Implementar Capacitación en Valores Organizacionales: Ofrecer programas de formación que refuerzen los valores fundamentales de la institución. Esto no solo asegurará que todos los empleados estén alineados con la misión y visión, sino que también facilitará un ambiente de trabajo más cohesionado y armonioso.
- 7.5. Evaluar y Adaptar la Infraestructura Física: La disposición y el diseño del espacio de trabajo pueden influir significativamente en el clima laboral. Considera realizar una

evaluación de la infraestructura actual y adaptarla para que sea más accesible y amigable, fomentando así un ambiente propicio para la colaboración.

7.6. Fomentar la Diversidad y la Inclusión: La diversidad en el lugar de trabajo puede enriquecer la cultura organizacional. Implementar políticas que promuevan la inclusión y el respeto por diferentes perspectivas contribuirá positivamente a crear un clima laboral dinámico.

7.7. Crear Espacios de Bienestar y Autocuidado: Establecer áreas dentro de la institución dedicadas al bienestar emocional y físico de los empleados, como salas de descanso o espacios para la meditación el cual contribuirá a reducir el estrés y mejorar la satisfacción laboral.

Estas recomendaciones buscan no solo mejorar la cultura organizacional y el clima laboral, sino también transformar la experiencia diaria de los empleados, creando un entorno de trabajo más positivo y productivo.

VIII. REFERENCIAS

- Ahmed, M. (2022). The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance:A Case Study on Telecom Sector. *Global Journal of Management and Business Research*, 14.
- Alles, M. A. (2020). *Desempeño por competencias: Evaluacion de 360o*. Ediciones Granica S.A.
- Alvarado, A., Lopez, W., y Ponce, A. (2020). Cultura y clima organizacional para mejorar el desempeño de los empleados de las alcaldías municipales del distrito no. 1 del departamento de San Vicente; año 2019. <https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/21417/1/TESIS%20DE%20CULTURA%20Y%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20%20JULIO%202020.pdf>
- Arana Rodríguez, M. (2020). Cultura organizacional y su influencia en la gestión del conocimiento en los docentes de una institución universitaria, período 2017. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 6, 67-91. <https://doi.org/10.17162/riva.v6i1.1289>
- Arévalo-Ascanio, J. G., Navarro-Claro, G. T., y Bayona-Trillos, R. A. (2016). La necesidad a medir la cultura organizacional. Una revisión del tema. *Revista Ingenio*, 12(1), Article 1. <https://doi.org/10.22463/2011642X.2124>
- Aastha, T., y Prateek K. (2022). Examining the effects of a supportive work environment and organizational learning culture on organizational performance in information technology companies: The mediating role of learning agility and organizational innovation. *Innovation*. <https://doi.org/10.1080/14479338.2022.2116640>
- Bailón, Á. M. (2020). *Cultura organizacional y clima laboral en la Unidad Educativa “El Empalme”* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54621>
- Barlett, A., y Kayser, T. (2022). *Cambio de la conducta organizacional*. TRILLAS.

https://ettrillas.mx/libro/cambio-de-la-conducta-organizacional_216

Bittel, L. (2022). *Administración de Personal* (J. Real, Trad.).

Brunet, L. (2021). *El clima en las organizaciones: Definición y consecuencias*. Editorial Trillas S.A. DE C.V. https://www.sancristoballibros.com/libro/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones_48366

Bustamante, A. Y. C., Guerrero, B. Á., Gutiérrez, C. A. E., Chalarca, C. G., Parra, D. R., Quiceno, D. E. G., González, E. M. G., Morales, F. E. M., García, G. A. M., Ossa, J. P. B., Valencia, J. J. R., Flórez, L. M. S., Ramírez, L. M. G., Arango, L. F. C., Jiménez, L. S. R., Villera, M. R. M., Suárez, M. N., Flórez, R. A. C., y Guzmán, W. (2016). *Pymes: Gestión y Clima Organizacional*. Corporación Universitaria Americana.

Calero, F. (2018). *La cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún, de la provincia de Manabí* [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/8968>

Cameron, K. S., y Quinn, R. E. (2021). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. John Wiley & Sons.

Carrillo, S. P. (2004). *Escala clima laboral CL - SPC: Manual*. Cartolan.

Carvajal Pastén, P. (2016). Construir inteligencia colectiva en la organización: Una nueva manera de entender y gestionar el clima laboral para alinear el bienestar de las personas con la gestión de la empresa. *Gestión de las Personas y Tecnología*, 9(25), 86-87.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5771031>

Cayetano, A. (2023). *Clima laboral y la rotación de personal en la empresa Gestión Vertical, Lima* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Cesar Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/122866/Cayetano_MAS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chávez-Hernández, N. (2019). Análisis cuantitativo del Modelo de Valores en Competencia en pequeñas instituciones educativas de nivel superior en el municipio mexiquense de Coacalco de Berriozábal. *Ciencias Administrativas. Teoría y Praxis*, 15(2), Article 2.

<https://cienciasadm.vastyp.uat.edu.mx/index.php/ACACIA/article/view/236>

Chiang Vega, M. M., Gómez Fuentealba, N. M., & Salazar Botello, C. M. (2024). Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile.

Cuadernos de Administración (Universidad del Valle), 30(52), 65-74.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0120-46452014000200007&lng=en&nrm=iso&tlang=en

Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill Interamericana de España. https://www.todostuslibros.com/libros/introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion_978-1-4562-6982-1

Contreras Cueva, A., & Gómez, A. (2021). Aplicación de los Cuestionarios de Denison para determinar las características de la Cultura Organizacional. *Revista de investigación SIGMA*, 5, 59. <https://doi.org/10.24133/sigma.v5i01.1204>

Cooper, C. (Ed.). (2021). *The international handbook of organizational culture and climate*. Wiley.

Corredor, A. Y., Álvarez, B., Echeverri, C. A., Gallo, C., Restrepo, D., Quiceno, D. E. G., González, E. M. G., Morales, F. E. M., García, G. A. M., Ossa, J. P. B., Valencia, J. J. R., Flórez, L. M. S., Ramírez, L. M. G., Arango, L. F. C., Jiménez, L. S. R., Villera, M. R. M., Suárez, M. N., Flórez, R. A. C., & Guzmán, W. (2023). *Pymes: Gestión y Clima Organizacional*. Corporación Universitaria Americana.

Dessler, G. (2020). *Administración de recursos humanos* (11º ed.). Prentice Hall.

Diario Gestión. (2015). *El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es*

su principal problema | *Tendencias* | *Gestión*.

<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>

Diario Gestión. (2019). *La cultura organizacional en el Perú | Opinión | Gestión.*

<https://gestion.pe/opinion/cultura-organizacional-peru-267307-noticia/>

Esteve, M., y Schuster, C. (2019). Motivating Public Employees. En *Elements in Public and Nonprofit Administration*. <https://doi.org/10.1017/9781108559720>

Flórez García Rada, J. (2000). *El comportamiento humano en las organizaciones*. Universidad del Pacífico.

García, C. (2020). Estructura del clima organizacional. *Poiesis*, 20, 1-10.

García Lirios, C. (2020). Estructura del clima organizacional. *Poiesis*, 20, 1-10.

García Navarro, V. A. (2017). Desarrollo de un Modelo de Diagnóstico de Cultura Organizacional. *Revista Perspectivas*, 39, 75-102.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1994-37332017000100004&lng=es&nrm=iso&tlang=es

Goffee, R., y Gareth, J. (2024). *El carácter organizacional. Cómo la cultura corporativa puede crear o destruir negocios*. Gránica. <https://www.casadellibro.com/libro-el-caracter-organizacional-como-la-cultura-corporativa-puede-crear-o-destruir-negocios/mkt0003353576/4632443>

Gratto, F. J. (2001). *Relationship between organizational climate and job satisfaction for directors of physical plants*. Gainesville, FL,.
<http://archive.org/details/relationshipbetw00grat>

Hemmelgarn, A. L., y Glisson, C. (2018). *Building Cultures and Climates for Effective Human Services: Understanding and Improving Organizational Social Contexts with the ARC mode*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190455286.001.0001>

- Hernández Sampieri, R., y Mendoza Torres, C. P. (2021). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.
- Hoßbach, C. (2019). *Organizational Climate for Creativity: Exploring the Influence of Distinct Types of Individual Differences*. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-25241-0>
- Ivancevich, J. M., y Konopaske, R. (2014). *Organizational behavior and management* (Tenth Edition). McGraw-Hill Companies, Inc.
- Kumar, A. (2022). Redefined and Importance of Organizational Culture. *Global Journal of Management and Business Research, 16*(A4), 15-18. <https://journalofbusiness.org/index.php/GJMBR/article/view/1980>
- Luna, V. R., y Pezo, A. (2024). *Cultura de la innovación y la gestión tecnológica para el desarrollo de los pueblos*. Convenio Andrés Bello.
- Mantilla, L. (2021). *Relación de la cultura organizacional y la percepción del clima organizacional en administrativos nombrados de una universidad privada de la ciudad de Lima* [Maestría, Universidad Ricardo Palma]. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/4108>
- Mathur, A. (2019). *Organizational Culture*. Notion Press.
- Mena Méndez, D. (2019). Organizational Culture, General Elements, Mediations and Impact on the Integral Development of Institutions. *Pensamiento & Gestión, 46*, 11-47. <https://doi.org/10.14482/pege.46.1203>
- Neto, J. da S. R., & Neto, A. R. (2018). Talent Management for Innovation: Personality Traits and Organizational Climate Impact in Creativity Process. En *Handbook of Research on Strategic Innovation Management for Improved Competitive Advantage* (pp. 602-620). IGI Global. <https://www.igi-global.com/chapter/talent-management-for-innovation/204243>

Observatoriorh.com. (2020). *La satisfacción laboral de los empleados mejora desde el confinamiento—ORH | Observatorio de Recursos Humanos.*

<https://www.observatoriorh.com/orh-posts/la-satisfaccion-laboral-de-los-empleados-mejora-desde-el-confinamiento.html>

Olmedo, D. (2018). *La cultura organizacional y su relación con el clima laboral en la Institución Educativa Particular Latinoamericano del distrito de Paucarpata* [Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].

<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3154822>

Olsson, A., Paredes, K. M., Johansson, U., Roese, M., y Ritzen, S. (2019). Organizational climate for innovation and creativity – a study in Swedish retail organizations. *The International Review of Retail, Distribution and Consumer Research*, 29, 243-261.

<https://doi.org/10.1080/09593969.2019.1598470>

Ortega, D. (2020). Relación entre las orientaciones de cultura y clima organizacional en docentes de cinco colegios de la ciudad de Bogotá.

<https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/621f9de0-e901-4f59-93cecf7deb25c9f/content>

Palma Carrillo, S. (2023). *Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana.* El Cid Editor.

<http://site.ebrary.com/id/10306496>

Palma, S. (2023). *Escala satisfacción laboral SL - SPC*

Rabelo, J. da S., y Neto, A. R. (2018). Talent Management for Innovation: Personality Traits and Organizational Climate Impact in Creativity Process. En *Handbook of Research on Strategic Innovation Management for Improved Competitive Advantage* (pp. 602-620). IGI Global. <https://www.igi-global.com/chapter/talent-management-for-innovation/204243>

- Ravasi, D., & Schultz, M. (2021). Responding to organizational identity threats: Exploring the role of organizational culture. *Academy of Management Journal*, 49(3), 433-458.
<https://doi.org/10.5465/AMJ.2006.21794663>
- Robbins, S., y Judge, T. A. (2020). *Comportamiento organizacional*. Pearson.
- Rodríguez, D. (2020). *Diagnóstico organizacional: Octava edición*. Ediciones UC.
- Rodríguez, V. R. L., y Paredes, A. P. (2021). *Cultura de la innovación y la gestión tecnológica para el desarrollo de los pueblos*. Convenio Andrés Bello.
- Romero, N. (2016, abril 1). La importancia de la cultura organizacional. *Revista Recursos Humanos*. <https://revistarecuroshumanos.com/2016/04/01/la-importancia-de-la-cultura-organizacional/>
- Salirrosas, G. (2022). *Cultura organizacional y su impacto en la calidad de servicio* [Maestría, UCV].https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81779/Salirrosas_EGE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., y Mejía Sáenz, K. (2020). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. *Universidad Ricardo Palma*. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1480>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2020). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. *Universidad Ricardo Palma*. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1480>
- Schneider, B., & Barbera, K. M. (2023). Introduction: The Oxford handbook of organizational climate and culture. En *The Oxford handbook of organizational climate and culture* (pp. 3-20). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199860715.013.0001>
- Senn, F. (2018, febrero 12). *El aspecto en que las empresas mexicanas superan a las españolas—Neurosoft*. <https://neurosoft.com.mx/el-aspecto-en-que-las-empresas-espanolas-neurosoft>

[mexicanas-superan-a-las-espanolas/](#)

Shobaki, M. J. A., Abu-Naser, S. S., Amuna, Y. M. A., y Talla, S. A. E. (2021). *The Level of Organizational Climate Prevailing In Palestinian Universities from the Perspective of Administrative Staff.* 2(5).

Urbancova, H., y Depoo, L. (2021a). Factors Affecting Strategic Types of Organizational Culture: Evidence from Organizations and Managers

Operating in the Czech Republic. *Management and Production Engineering Review*, 12, 48-59. <https://doi.org/10.24425/mper.2021.136871>

Vesga Rodríguez, J. J., Rubiano, M. G., Forero Aponte, C., Aguilar Bustamante, M. C., Jaramillo, J. Á., Quiroz González, E., Castaño González, E. J., Andrade Jaramillo, V., Gómez Vélez, M. A., Vesga Rodríguez, J. J., Rubiano, M. G., Forero Aponte, C., Aguilar Bustamante, M. C., Jaramillo, J. Á., Quiroz González, E., Castaño González, E. J., Andrade Jaramillo, V., y Gómez Vélez, M. A. (2020). Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional. *Suma Psicológica*, 27(1), 52-61. <https://doi.org/10.14349/sumapsi.2020.v27.n1.7>

Wright, J. D. (2024). *International encyclopedia of the social & behavioral sciences* (2nd edition). Elsevier.

Zapata, J. (2023). *Cultura y clima organizacional en trabajadores de una empresa pública de lima metropolitana* [Tesis De Pregrado, Universidad San Ignacio De Loyola]. Repositorio San Ignacio De Loyola.

IX. ANEXOS

Anexo A. Matriz De Consistencia

Cultura organizacional y Clima laboral en la Dirección de Tecnología de las instituciones educativas de lima, 2024

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema principal	Objetivo general	Hipótesis general	VARIABLE X: CULTURA ORGANIZACIONAL	Diseño de la Investigación :No experimental – Descriptivo correlacional
• ¿Cuál es el nivel de la relación entre la cultura organizacional y clima laboral en las DITE de las instituciones educativas de Lima, 2024?	Determinar el nivel de la relación entre la cultura organizacional y clima laboral en las DITE de las instituciones educativas de Lima, 2024	• Existe el nivel de relación entre la cultura organizacional y el clima laboral en las DITE de las instituciones educativas de Lima, 2024	Dimensiones: Estructura: Indicadores: ambientes, elementos tangibles, uniformes. Valores: Indicadores: reglas internas, lineamientos organizacionales, principios. Supuestos Básicos: Indicadores: reconocimiento de logros, motivación personal, valorización de opiniones.	Tipo de Investigación: aplicada
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Enfoque de la investigación
Problema específico 1	Objetivo específico 1	Hipótesis específica 1		Cuantitativo
¿Cuál es el nivel de la relación entre la dimensión Artefactos y clima laboral	• Determinar el nivel de la relación entre la dimensión Artefactos y clima laboral	• Existe el nivel de relación entre la dimensión Artefactos y el	VARIABLE Y: CLIMA LABORAL	Método de la investigación: Hipotético- deductivo

en las DITE de las instituciones educativas de Lima?	en las DITE de las instituciones educativas de Lima.	clima laboral en las DITE de las instituciones educativas de Lima.		
Problema específico 2	Objetivo específico 2	Hipótesis específica 2		Población:
¿Cuál es el nivel de la relación entre la dimensión Valores y clima laboral en las DITE de las instituciones educativas de Lima?	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel de la relación entre la dimensión Valores y clima laboral en las DITE de las instituciones educativas de Lima 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe el nivel de relación entre la dimensión Valores y el clima laboral en las DITE de las instituciones educativas de Lima 	<p>Dimensiones: Realización personal: Indicadores: oportunidades de crecimiento, programas de aprendizaje y desarrollo, capacitaciones. Involucramiento laboral: Indicadores: compromiso laboral, capacidad de trabajo en equipo, toma de decisiones. Supervisión: Indicadores: nivel de apoyo del jefe del área, resolución de conflictos, nivel de motivación. Comunicación: Indicadores: sistemas, redes de canales de comunicación. Condiciones laborales: Indicadores: organización y seguridad, ventilación e iluminación.</p>	Estará conformada por 120 trabajadores de las DITE de las instituciones educativas de Lima

Problema específico 3	Objetivo específico 3	Hipótesis específica 3		Muestra: Probabilística
¿Cuál es el nivel de la relación entre la dimensión Supuestos Básicos y clima laboral en las DITE de las instituciones educativas de Lima?	<ul style="list-style-type: none"> Determinar el nivel de la relación entre la dimensión Supuestos básicos y clima laboral en las DITE de las instituciones educativas de Lima 	<ul style="list-style-type: none"> Existe el nivel de relación entre la dimensión Supuestos básicos y el clima laboral en las DITE de las instituciones educativas de Lima. 		Estará conformada por 101 trabajadores de las DITE de las instituciones educativas de Lima.
ojo				Muestreo: Aleatorio simple
Artefactos debe decir Estructuras				Técnica: Encuesta
				Instrumento:
				Cuestionario

Anexo B. Ficha técnica

Encuesta

CUESTIONARIO SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

Instrucciones:

Estimado trabajador, la presente encuesta tiene el propósito de recoger información sobre la Cultura organizacional en las DITE de las instituciones educativas de Lima. Mucho le agradeceré marcar con un aspa “X” en el recuadro que corresponda según su percepción.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Neutral	Casi siempre	Siempre

DIMENSION: ESTRUCTURA		1	2	3	4	5
1. La institución educativa proporciona capacitación constante a los trabajadores.		1	2	3	4	5
2. El diseño del uniforme es visualmente atractivo.		1	2	3	4	5
3. La estructura y decoración están en armonía.		1	2	3	4	5
4. Las áreas físicas son de fácil acceso.		1	2	3	4	5
DIMENSION: VALORES						
5. Las normas y reglamentos de la institución educativa se comunican claramente desde el primer día laboral.		1	2	3	4	5
6. Las normas y reglamentos de la institución educativa se refuerzan de manera continua.		1	2	3	4	5
7. Los trabajadores se sienten identificados con los valores de la institución educativa.		1	2	3	4	5

8. Los valores de la institución educativa son claros y consistentes	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: SUPUESTOS BÁSICOS					
9. Los trabajadores son reconocidos por sus logros.	1	2	3	4	5
10. La institución educativa demuestra compromiso con los colaboradores en sus rutinas diarias.	1	2	3	4	5
11. Las opiniones de los trabajadores son tomadas en cuenta al momento de tomar decisiones.	1	2	3	4	5
12. Es fácil compartir e interactuar con los compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
13. Los trabajadores confían en el trabajo de sus compañeros para alcanzar los objetivos del área.	1	2	3	4	5
14. La institución educativa realiza acciones específicas para fomentar el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
15. La institución educativa promueve una comunicación asertiva entre los empleados.	1	2	3	4	5
16. Los trabajadores pueden hablar directamente con su supervisor si tienen algún problema que les impida cumplir sus funciones.	1	2	3	4	5

Nota. Adaptado de Salirrosas (2022)

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL

Instrucciones:

Estimado trabajador, la presente encuesta tiene el propósito de recoger información sobre el clima laboral en las DITE de las instituciones educativas de Lima. Mucho le agradeceré marcar con un aspa “X” en el recuadro que corresponda según su percepción.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Neutral	Casi siempre	Siempre

DIMENSIÓN: AUTORREALIZACIÓN		1	2	3	4	5
1.Crees que existen oportunidades de progresar en la entidad.		1	2	3	4	5
2.Sientes que el jefe se interesa por el éxito de su personal.		1	2	3	4	5
3.Los directivos promueven la capacitación que se requiere.		1	2	3	4	5
4.Se reconoce los logros en el trabajo.		1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: INVOLUCRAMIENTO LABORAL

5.Se siente comprometido con el éxito de la entidad.	1	2	3	4	5
6.Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la entidad.	1	2	3	4	5
7.Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal.	1	2	3	4	5
8.Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	1	2	3	4	5
9.Existe clara definición de visión, misión y valores en la entidad.	1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: SUPERVISIÓN

10.El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presenta.	1	2	3	4	5
11.En la entidad se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	1	2	3	4	5

12.Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	1	2	3	4	5
13.El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	1	2	3	4	5
14.Existe un trato justo en la entidad.	1	2	3	4	5

DIMENSIÒN: COMUNICACIÒN

15.Se cuenta con acceso a la información necesario para cumplir con el trabajo.	1	2	3	4	5
16.En la entidad la información fluye adecuadamente.	1	2	3	4	5
17.Es posible la interacción con personas con mayor jerarquía.	1	2	3	4	5
18.Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.	1	2	3	4	5

DIMENSIÒN: CONDICIONES LABORALES

20.Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	1	2	3	4	5
21.El grupo de trabajo funciona como un equipo bien integrado.	1	2	3	4	5
22.Existe buena administración de los recursos.	1	2	3	4	5
23.Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	1	2	3	4	5
24.La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros.	1	2	3	4	5

Nota: Adaptado de Palma (2023)