

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

Percepción de clima organizacional en los docentes y personal administrativo del Colegio Adventista Americana, del distrito Juliaca, periodo, 2018.

Por:

Judith Lisbet Barrantes Paricela

Mercedes Capquequi Huanca

Asesor:

Lic. Julio Samuel Torres Miranda

Juliaca, diciembre de 2019

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Lic. Julio Samuel Torres Miranda, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: PERCEPCIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES Y PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL COLEGIO ADVENTISTA AMERICANA, DEL DISTRITO JULIACA, PERIODO, 2018, constituye la memoria que presenta las bachilleres: Barrantes Paricela Judith Lisbet y Capquequi Huanca Mercedes para aspirar al grado de bachiller en Administración y Negocios Internacionales, cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Juliaca a los cinco días del mes de diciembre de dos mil diecinueve.



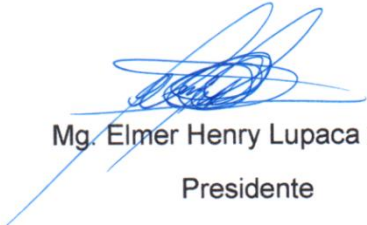
Lic. Julio Samuel Torres Miranda

Percepción de clima organizacional en los docentes y personal administrativo del Colegio Adventista Americana, del distrito Juliaca, periodo, 2018.

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Presentado para Optar el Grado Académico de Bachiller en
Administración y Negocios Internacionales


JURADO CALIFICADOR




Mg. Elmer Henry Lupaca Chata
Presidente



Lic. Kukulí Ana Coaquira Puma
Secretario



Mg. Ruth Gladys Choque Pilco
Vocal



Lic. Julio Samuel Torres Miranda
Asesor

Juliaca, 04 de diciembre de 2019

Percepción de clima organizacional en los docentes y personal administrativo del Colegio Adventista Americana, del distrito Juliaca, periodo, 2018.

Organizational climate perception in teachers and administrative personnel of the Colegio Adventista Americana of the district from Juliaca, period, 2018.

Barrantes Paricela Judith Lisbet ^{a*}, Capquequi Huanca Mercedes ^a

^aEP. Administracion y Negocios Internacionales, Universidad Peruana Unión

Resumen

El objetivo de la investigación fue describir la percepción de clima organizacional en los docentes y personal administrativo del Colegio Adventista Americana. La metodología usada fue de tipo descriptivo de diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 52 personas entre docentes y personal administrativo a quienes se le aplicó el cuestionario de clima organizacional de *Litwin y Stringer* el cual fue adaptado y validado por juicio de expertos con una confiabilidad de 0.803. Los resultados muestran que el 59.6% de la población encuestada evidencia una percepción media del clima organizacional, así también el 38.5% de los encuestados evidencia una percepción alta del clima organizacional, finalmente el 1.9% manifiesta una percepción de tipo bajo del clima organizacional. Por lo tanto, se concluye que la percepción del clima organizacional según los encuestados es media, esto nos indica que se debería tomar acciones para mejorar dicha percepción considerando que es un factor determinante de éxito en las empresas.

Palabras clave: Clima organizacional, Percepción, Docentes, Personal administrativo.

Abstract

The objective of the research was to describe the perception of organizational climate in teachers and administrative staff of the American Adventist College. The methodology used was of a descriptive type of non-experimental design. The sample consisted of 52 people, including teachers and administrative staff, to whom the Litwin and Stringer Organizational Climate Questionnaire was applied, which was adapted and validated by expert judgment with a reliability of 0.803. The results show that 59.6% of the population surveyed evidences an average perception of the organizational climate, as well as 38.5% of the respondents evidences a high perception of the organizational climate, finally 1.9% manifests a low type perception of the organizational climate. Therefore, it is concluded that the perception of the organizational climate according to the respondents is medium, this indicates that actions should be taken to improve said perception considering that it is a determining factor of success in companies.

Keywords: Organizational climate, perception, teachers, administrative staff.

* Capquequi Huanca Mercedes
Km. 19 Carretera Central, Ñaña, Lima
Cel.: 918216825
E-mail: capquequimercedes@gmail.com

1. Introducción

Según, Cruz (2009) menciona que el clima organizacional es el ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos.

Segredo (2013) Señala de los factores y las estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros, este clima resultante induce determinados comportamientos en las personas y estos comportamientos inciden en el funcionamiento de la organización y, por ende, en el clima, por lo que actúan en forma sistémica.

En la institución educativa se percibe que hay dificultades para el relacionamiento entre los docentes y personal administrativo, esto evidencia que talvez no haya un buen clima organizacional y se tenga mejorar algunos aspectos.

Es por ello que en la presenta investigación se plantea medir la percepción de clima organizacional de los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Adventista Americana.

Es por ello que un buen clima organizacional es muy importante en una organización, porque permitirá tener un buen ambiente laboral donde los colaboradores se sentirán contentos, satisfechos y motivados para lograr los objetivos de la organización.

Todas estas razones nos motivaron realizar la presente investigación, puesto que los resultados de la investigación nos permitirán conocer la percepción de clima organizacional en los docentes y el personal administrativo del Colegio Adventista Americana, del distrito de Juliaca, 2018 y luego tomar las acciones más convenientes.

El contenido de la actual investigación está organizado por:

Objetivo general:

Describir la percepción de clima organizacional en los docentes y personal Administrativo del Colegio Adventista Americana del Distrito de Juliaca, 2018.

Objetivos específicos:

- a. Describir la percepción organizacional según la estructura en los docentes y personal administrativo del Colegio Adventista Americana del Distrito de Juliaca, 2018.
- b. Describir la percepción organizacional según las relaciones en los docentes y personal administrativo del Colegio Adventista Americana del Distrito de Juliaca, 2018.
- c. Descubrir la percepción organizacional según la identidad en los docentes y personal administrativo del Colegio Adventista Americana del Distrito de Juliaca, 2018.
- d. Describir la percepción organizacional según las recompensas en los docentes y personal administrativo del Colegio Adventista Americana del Distrito de Juliaca, 2018.

2. Materiales y Métodos

Diseño de investigación

Según, Hernández, Fernández y Baptista (1997) la presente investigación se encuentra enmarcado dentro de un enfoque cuantitativo, ya que, en la recolección y análisis de los datos, se hizo el uso de la medición numérica, conteo y datos estadísticos, de diseño no experimental debido a que no existe manipulación de variable alguna.

Tipo de investigación

Según, Hernández, Fernández y Baptista (1997) perteneciente a una investigación de tipo descriptivo, debido a que se realizó una descripción de la realidad de la variable de estudio, buscando especificar las propiedades, características y rasgos importantes.

Identificación de la variable

Variable:

Nuestra Variable en investigación es Clima organizacional, y sus dimensiones son estructura (reglamento interno, participación, asamblea), relaciones (cooperación, madurez asertiva, buena relación estructural), identidad (compromiso, cohesión entre el personal, pertenencia), recompensa (desarrollo profesional, sistema de capacitación, estímulo a los mejores desempeños).

2.1. Participantes

El presente estudio está conformado por docentes y personal administrativo haciendo un total de 52 colaboradores del Colegio Adventista Americana, del Distrito de Juliaca.

Técnicas de recolección de datos, instrumento y validación de instrumento

Técnicas: En la presente investigación se aplicó una encuesta, la cual está determinada con un conjunto de preguntas tipificadas, dirigidas a una muestra representativa, a través del cual se obtendrá información necesaria, debido a su breve y accesible aplicación.

2.2. Instrumento

Según, Charaja (2011) el cuestionario está organizada por una cierta cantidad de preguntas esquematizadas para alcanzar los datos necesarios y permitirá percibir los objetivos de la investigación.

Nombre	: Cuestionario de Clima Organizacional
Nombre original	: Cuestionario de Clima Organizacional
Autor	: Litwin, George H. y Robert A. Stringer
Evaluación	: Individual
Tiempo de evolución	: 20 minutos
Numero de ítems	: 41 ítems
Dimensiones que evalúa	: Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Desafío, Relaciones, Cooperación, Estándares, Conflictos, Identidad
Adaptación	: marzo, 2007
Adaptación al Perú	: Angélica Lucrecia Crespín Meza. Octubre, 2009.
Administración	: Auto administrado

Validación de instrumento

Según, Charaja (2011) menciona, la validez tiene que ver con la relación existente entre el instrumento y el propósito de la investigación si existe coherencia se puede afirmar que existe validez, de lo contrario no.

Puesto que para la validación de nuestro instrumento se contó con un panel de 2 expertos.

Confiabilidad del instrumento

Informe de fiabilidad del cuestionario Clima Organizacional para docentes

Podemos observar en la tabla 1 el resumen de procesamiento de la prueba piloto del cuestionario Clima Organizacional para docentes. Evidenciando que la población encuestada corresponde a 52 sujetos, siendo el porcentaje de análisis el 100%, no hubo ningún dato perdido.

Tabla 1
Resumen de procesamiento de la Prueba piloto respecto al cuestionario Clima Organizacional.

		Sujetos	%
Casos	Válidos	52	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	52	100,0

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 2 podemos observar que el número de elementos analizados es de 41, lo que corresponde a la cantidad de ítems del instrumento. Asimismo, el valor hallado para el coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.803 el cual, según el índice de confiabilidad se ubica en una magnitud Buena. Estos resultados indican que el cuestionario Clima Organizacional para docentes posee una confiabilidad aceptable.

Tabla 2
Análisis de fiabilidad de cuestionario de clima organizacional

Alfa de Cronbach	Número de ítems
0,803	41

Fuente: Elaboración propia.

2.3. Análisis de datos

Para el análisis y procesamiento de datos se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 22.

3. Resultados y Discusión

En la tabla 3 podemos observar que el 59.6% de la población encuestada evidencia una percepción de clima organizacional medio, así también el 38.5% de los encuestados evidencia una percepción de clima organizacional medio, finalmente el 1.9% manifiesta una percepción muy bajo.

Variable clima organizacional:

Tabla 3
Estadística descriptiva sobre la percepción de clima organizacional en los docentes y personal administrativo del Colegio Adventista Americana, del Distrito de Juliaca, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Clima Organizacional	Bajo	1	1,9
	Medio	31	59,6
	Alto	20	38,5
	Total	52	100,0

Fuente : Elaboración propia.

Del 100% encuestada, el 59,6% de los encuestados perciben un clima organizacional medio.

Dimensión estructura:

Tabla 4
Estadística descriptiva para dimensión estructura en los docentes y personal administrativo del Colegio Adventista Americana, del Distrito de Juliaca, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Estructura	Bajo	1	1,9
	Medio	12	23,1
	Alto	39	75,0
	Total	52	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la dimensión estructura, el 75% de los encuestados evidencia un tipo de percepción alto.

Dimensión relaciones

Tabla 5

Estadística descriptiva para dimensión relaciones en los docentes y personal administrativo del Colegio Adventista Americana, del Distrito de Juliaca, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Relaciones	Bajo	7	13,5
	Medio	39	75,0
	Alto	6	11,5
	Total	52	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la dimensión relaciones, el 75% de los encuestados evidencia un tipo de percepción medio.

Dimensión identidad

Tabla 6

Estadística descriptiva para dimensión identidad en los docentes y personal administrativo del Colegio Adventista Americana, del Distrito de Juliaca, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Identidad	Bajo	1	1,9
	Medio	22	42,3
	Alto	29	55,8
	Total	52	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la dimensión identidad, el 55.8% de los encuestados evidencia un tipo percepción alto.

Dimensión recompensa

Tabla 7

Estadística descriptiva para dimensión recompensa en los docentes y personal administrativo del Colegio Adventista Americana, del Distrito de Juliaca, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Recompensa	Bajo	4	7,7
	Medio	28	53,8
	Alto	20	38,5
	Total	52	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la dimensión recompensa, el 53.8% de los encuestados evidencia un tipo percepción medio.

Discusión

Respecto a nuestro objetivo general el 59,6% de los docentes y personal administrativo del Colegio Adventista Americana, del Distrito de Juliaca; evidencia una percepción de clima organizacional medio; así también el 38.5% de los encuestados evidencian una percepción de clima organizacional alto. Estos resultados son contradictorios con lo mencionado por Ito (2016) quien en su estudio Clima organizacional y calidad de servicio en la Municipalidad Provincial de San Román Juliaca, sus resultados muestran que el 51.65% consideran que el clima organizacional es malo. De igual manera en la investigación de Mendoza (2012) se encontró similitud de resultados, en su estudio denominado Clima organizacional y rendimiento académico en estudiantes del tercero de secundaria en una institución educativa de ventanilla, indica que el 57,5% de estudiantes perciben el clima organizacional como buena. Según, García (2009) el clima

organizacional de hoy es un factor clave en el desarrollo empresarial, y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento incide de manera directa en el denominado espíritu de la organización. Así mismo, Cruz (2009) menciona que clima organizacional es el ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensa, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos.

Respecto al primer objetivo específico de estructura se afirman que los docentes y personal administrativo del Colegio Adventista Americana, del distrito de Juliaca; el 75.0% en la dimensión estructura evidencia una percepción alto. Estos resultados concuerdan con la investigación realizada por Mendoza (2012) estudio denominado clima organizacional y rendimiento académico en estudiantes del tercero de secundaria en una institución educativa de ventanilla, en la dimensión de estructura el 51,7% percibe como muy buena. Según Chaparro y Vega citado en Crespín (2012) menciona que la estructura se refiere a la percepción que tienen los integrantes de la organización acerca de la rigidez o flexibilidad de las condiciones de trabajo determinadas por la institución y dan lugar a un estado climático u otro. Los elementos estructurales tienen que ver con las reglas, procedimientos, trámites y otras condicionantes a que se ven enfrentados los miembros de la organización en el devenir de su trabajo.

Respecto al segundo objetivo específico de relaciones se afirman que los docentes y personal administrativo del Colegio Adventista Americana, del distrito de Juliaca; el 75.0% en la dimensión relaciones evidencia una percepción medio. Estos resultados concuerdan con la investigación realizado por Aguado (2012) investigación denominada: Clima organizacional de una institución educativa de ventanilla según la perspectiva de los docentes, en la dimensión de relaciones el 40.4% destaca un nivel regular. Según, Chaparro y Vega citado en Crespín (2012) menciona que resulta un componente central en la percepción del clima, entre los distintos niveles, tanto entre pares, como docentes y directivos. El medir con precisión el estado de estas relaciones es un elemento clave a la hora de determinar el clima de la organización. Un buen ambiente de trabajo se basa en relaciones estables y positivas entre los miembros de la organización.

Respecto al tercer objetivo específico identidad se afirman que los docentes y personal administrativo del Colegio Adventista Americana, del distrito de Juliaca; el 55.8% en la dimensión identidad evidencia una percepción alto; estos resultados concuerdan con la investigación realizado por Aguado (2012) investigación denominada: Clima organizacional de una institución educativa de ventanilla según la perspectiva de los docentes; en la dimensión de identidad un 68.4% de los empleados percibe como aceptable. Así mismo Chaparro y Vega citado en Crespín (2012) menciona que es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un integrante importante y valioso que contribuye en el logro de los 20 objetivos institucionales, en general es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Respecto al cuarto objetivo específico recompensa se afirman que los docentes y personal administrativo del Colegio Adventista Americana, del Distrito de Juliaca; el 53.8% en la dimensión recompensa evidencia una percepción medio; estos resultados son contradictorios con la investigación realizado por Quispe (2015) desarrolló una investigación denominada: Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas; donde en la dimensión recompensa el 43,33% se encuentra en la categoría nunca. De igual manera Chaparro y Vega citado en Crespín (2012) menciona que las compensaciones salariales, si bien parecen ser la única base firme de la satisfacción laboral que generaría buenos climas organizacionales, solamente es un aspecto a tener en cuenta; aunque no menos importante. Junto con ellas todas las demás formas de estímulo que la organización da a sus miembros por el cumplimiento de sus funciones en la misma. La valoración que la organización tiene del trabajo bien realizado y los estímulos y recompensas que se otorga ante esto, es materia de esta dimensión.

4. Conclusiones

Según, los datos obtenidos y los resultados analizados de la investigación titulado percepción de clima organizacional en los docentes y personal administrativo del Colegio Adventista Americana, del Distrito de Juliaca, se describen las siguientes conclusiones de acuerdo a los objetivos planteados:

En relación a nuestro objetivo general propuesto, se concluye que existe una percepción de clima organizacional de tipo medio, de parte de los docentes y personal administrativo asimismo el primer objetivo

específico propuesto, se concluye que existe una percepción alto de clima organizacional en la dimensión estructura, por lo que nos indica que la institución cumple con los reglamentos internos, participa u organiza diversas actividades y participa en asambleas de parte de los docentes y personal administrativo, también el segundo objetivo específico propuesto, se concluye que existe una percepción medio de clima organizacional en la dimensión relaciones, por lo que nos indica que carece de cooperación, madurez asertiva, buena relación estructural de parte de los docentes y personal administrativo

Por otro lado el tercer objetivo específico propuesto, se concluye que existe una percepción alto de clima organizacional en la dimensión identidad, por lo que nos indica que tiene un alto nivel de compromiso, cohesión entre el personal, y pertenencia, de parte de los docentes y personal administrativo, finalmente en el cuarto objetivo específico propuesto, se concluye que existe una percepción medio de clima organizacional en la dimensión recompensa, por lo que nos indica que carece de desarrollo profesional, sistema de capacitación, estímulo de los mejores desempeños de parte de los docentes y personal administrativo del Colegio Adventista Americana, del Distrito de Juliaca.

Agradecimientos

Agradecer primeramente a Dios y seguidamente a mis padres por su apoyo incondicional y por la motivación constante que me dieron durante el proceso de investigación.

A mi asesor, el Lic. Julio Samuel Torres Miranda por su gran apoyo durante el proceso de desarrollo de esta investigación.

Referencias

- Aguado, J. (2012). *Clima organizacional de una institución educativa de ventanilla según la perspectiva de los docentes* (Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio De Loyola, Lima, Perú). Recuperado de file:///e:/documentos/trabajo%20administracion/2010_aguado_clima%20organizacional%20de%20una%20institución%20educativa%20de%20ventanilla%20según%20la%20perspectiva%20de%20los%20docentes.pdf
- Cañellas, J; Castellanos, M; Piña, C; Yera, A; Ocampo, I; & Sánchez, Z. (2007). Aspectos del clima organizacional en el Policlínico Universitario. *Revista Electrónica de las Ciencias Médicas en Cienfuegos*. 5(3), 79-84. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1800/180020205013.pdf>
- Chacón, V. (2015). *Análisis del clima organizacional de la empresa representaciones CEM, ubicada en Chiquimula*, (Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Zacapa, Guatemala). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/01/01/Chacon-Vivian.pdf>
- Charaja, F. (2011). El mapic en la metodología de investigación. Puno, Perú: Biblioteca Nacional del Perú
- Crespín, A. (2012). *Clima organizacional según la percepción de los docentes de una Institución Educativa de la Región Callao* (Tesis de Bachiller, Universidad San Ignacio De Loyola, Lima, Perú). Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1138/1/2012_Cresp%C3%ADn_Clima%20organizacional%20seg%C3%BAn%20la%20percepci%C3%B3n%20de%20los%20docentes%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20la%20Regi%C3%B3n%20Callao.pdf
- Cruz, E. (17 de marzo de 2009). *Clima organizacional*. [Mensaje en un blog]. Recuperado de http://administracion2transporte.blogspot.pe/search/label/unidad%204__4.1%20clima%20organizacional
- Fernández, C. (1991). La organización. México D. F., 24-27. Recuperado de http://www.biblioteca.udep.edu.pe/BibVirUDEP/libro/pdf/1_48_204_13_360.pdf
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Revistas Univalle*, 25(42). Recuperado de <http://revistalenguaje.univalle.edu.co/index.php/cuadernosadmin/article/view/695/2526>
- Garza, D. (2010). El clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaría de seguridad pública en Tamaulipas (Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma de Tamaulipas, Victoria, México). Recuperado de <file:///E:/pdf%20de%20tesis/garza%202010.pdf>

- Gutiérrez, E. (2017). Entrevista de diagnóstico. Puerto Maldonado.
- Hernandez, C., Fernandez, C., & Baptista, P. (1997). *Metodología de la investigación*. Colombia: Printed in Colombia. Recuperado de <https://psicologiaexperimental.files.wordpress.com/2010/03/metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Ito, R. (2016). “*Clima organizacional y calidad de servicio en la Municipalidad Provincial de San Román Juliaca, año 2016*” (Tesis de Licenciatura, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, Perú). Recuperado de file:///e:/pdf%20de%20tesis/t036_47550823_licenciada%20en%20administraci%c3%93n%20y%20marketing%20san%20roman%20juliaca%20clima%20organizacional.pdf
- Mendoza, M. (2012). *Clima organizacional y rendimiento académico en estudiantes del tercero de secundaria en una institución educativa de ventanilla* (Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio De Loyola, Lima, Perú). Recuperado de file:///e:/documentos/trabajo%20administracion/2012_mendoza_clima%20organizacional%20y%20rendimiento%20académico%20en%20estudiantes%20del%20tercero%20de%20secundaria%20en%20una%20institución%20educativa%20de%20ventanilla.pdf
- Quispe, N. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015* (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú). Recuperado de http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/244/Norma_Quispe_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramos, D. (2012). El Clima Organizacional, Definición, Teoría, Dimensiones y Modelos de Abordaje. *Universidad Nacional Abierta Y a Distancia*, 4-104. Recuperado de <http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>
- Rodrigo, H. (2001). Sistemas y procedimientos en la empresa. *Universidad del País Vasco EuskalHerrikoUnibertsitatea Facultad de ciencias Económicas y Empresariales*. Recuperado de <http://www.ehu.es/lia/lia99/video2/materoymupv.pdf>
- Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 385-393. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v39n2/spu17213.pdf>
- Solís, Z. (2017). *Clima organizacional en los trabajadores del Hospital de Baja Complejidad Vitarte, 2013* (Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú). Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/5995/1/Solis_chz.pdf
- Vásquez, J. (2003). Definiciones de organización empresarial. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/definiciones-organizacion-empresarial/#autores>
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Revistas Univalle*, 25(42). Recuperado de <http://revistalenguaje.univalle.edu.co/index.php/cuadernosadmin/article/view/695/2526>

Anexos:

Operacionalización de la variable de estudio.

Variable	Dimensión	Indicadores	Items	Medición por dimensiones	Baremo total
Clima Organizacional	Estructura	• Reglamento interno	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,	Alto 47- 65	Alto 150 - 205 Medio 95 – 149 Bajo 41 - 94
		• Participación	8, 9, 10, 11, 12,	Medio 30-47	
		• Asamblea	13.	Bajo 13 -29	
	Relaciones	• Cooperación	14, 15, 16, 17,	Alto 51 -70	
		• Madurez asertiva	18, 19, 20, 21.	Medio 32 - 50	
		• Buena relación estructural	22, 23, 24, 25, 26, 27,	Bajo 14 – 31	
	Identidad	• Compromiso	28, 29, 30, 31,	Alto 23 – 30	
		• Cohesión entre el personal	32, 33,	Medio 14 - 22	
		• Pertenencia		Bajo 6 - 13	
	Recompensa	• Desarrollo profesional	34, 35, 36, 37,	Alto 29 – 40	
		• Sistema de capacitación	38, 39, 40, 41.	Medio 18 - 28	
		• Estímulo a los mejores desempeños		Bajo 8 – 17	

Fuente : Adaptación al Peru por Angélica Lucrecia Crespín Meza. Octubre, 2009.