

**UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E
INFORMÁTICA**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE
NEGOCIOS**



TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**“Política Organizacional y su Relación con el Clima Laboral en
los Docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de
San Juan De Miraflores en el año 2019”**

PRESENTADO POR:

ELIZABETH ADELA ALCA BARRIENTOS

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER
EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

ASESOR:

MG. CUMPA LLONTOP LUIS

**LIMA - PERÚ
2020**

DEDICATORIA

A Dios por haberme guiado para que siempre se mantenga mi fe y las fuerzas necesarias hoy y siempre.

A mi madre y familiares por su apoyo incondicional en todo momento.

A mi abuela y tío que están en el cielo.

AGRADECIMIENTO

A Dios y al Señor de los Milagros y mi profunda gratitud a mi madre y agradecimiento por haberme dado una buena educación y a mis familiares.

Agradezco a los docentes de UPCI por sus enseñanzas en mi carrera profesional.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE.....	iv
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	14
1.1. Realidad problemática.....	14
1.2. Planteamiento del problema.....	15
1.3. Hipótesis de la investigación.....	16
1.4. Objetivos de la investigación.....	16
1.5. Variables, dimensiones e indicadores.....	17
1.6. Justificación del estudio.....	18
1.7. Trabajos previos.....	18
1.8. Teorías relacionadas al tema.....	21
1.9. Definición de términos básicos.....	26
II. MÉTODO.....	28
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	28
2.2. Población, muestra y muestreo.....	29
2.3. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.....	30
2.4. Validez y confiabilidad de instrumentos.....	31
2.5. Método de análisis de datos.....	31
2.6. Aspectos éticos.....	32
III. RESULTADOS.....	33

3.2	Contrastación de las hipótesis.....	62
IV.	DISCUSIÓN.....	68
V.	CONCLUSIONES	70
VI.	RECOMENDACIONES.....	72
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	75
	ANEXOS.....	79
	Anexo 1. Matriz de consistencia.....	80
	Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.....	82
	Anexo 3. Base de datos.....	86
	Anexo 4. Evidencia de Similitud Digital.....	90
	Anexo 5. Autorización de Publicación en Repositorio.....	95

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Variables, dimensiones e indicadores.....</i>	17
<i>Tabla 2. Confiabilidad del instrumento.....</i>	31
<i>Tabla 3. Escala de valoración de la variable 1.....</i>	33
<i>Tabla 4. Resultado P1. ¿La plana administrativa analiza las situaciones detenidamente para tomar una decisión?.....</i>	34
<i>Tabla 5. Resultado P2. ¿La plana administrativa formula interrogantes antes de tomar una decisión?.....</i>	35
<i>Tabla 6. Resultado P3. ¿La plana administrativa escoge la mejor alternativa para alcanzar los objetivos de la empresa?.....</i>	36
<i>Tabla 7. Resultado P4. ¿La plana administrativa elige la mejor opción y la ejecuta?.....</i>	37
<i>Tabla 8. Resultado P5. ¿Los docentes pueden comunicarse con sus superiores a través de los medios de comunicación?</i>	38
<i>Tabla 9. Resultado P6. ¿Existe retroalimentación de parte de los superiores a los docentes a través de los medios de comunicación?.....</i>	39
<i>Tabla 10. Resultado P7. ¿Existe comunicación directa verbal entre la plana administrativa y los docentes?</i>	40
<i>Tabla 11. Resultado P8. ¿La plana administrativa aporta soluciones de acuerdo a situaciones que se presentan con los docentes?.....</i>	41
<i>Tabla 12. Resultado P9. ¿La plana administrativa otorga poder a sus docentes para desarrollar tareas por las que fueron elegidas?.....</i>	42

<i>Tabla 13. Resultado P10. ¿Los docentes emplean el liderazgo en distintas situaciones en el instituto?.....</i>	<i>43</i>
<i>Tabla 14. Resultado P11. ¿Los docentes se dejan guiar por los deberes que deben realizar diariamente?.....</i>	<i>44</i>
<i>Tabla 15. Resultado P12. ¿La plana administrativa da un trato justo a todos sus docentes?.....</i>	<i>45</i>
<i>Tabla 16. Escala de valoración de la variable 2.....</i>	<i>46</i>
<i>Tabla 17. Resultado P1. ¿Sientes que la dirección de la empresa no tiene confianza en sus docentes?.....</i>	<i>46</i>
<i>Tabla 18. Resultado P2. ¿Los docentes trabajan bajo un desagradable clima laboral?.....</i>	<i>47</i>
<i>Tabla 19. Resultado P3. ¿La mayor parte de las decisiones se toman en la cima de la organización?.....</i>	<i>48</i>
<i>Tabla 20. Resultado P4. ¿Sientes que la única comunicación que existe con la parte administrativa es sobre instrucciones específicas?.....</i>	<i>49</i>
<i>Tabla 21. Resultado P5. ¿Existe confianza entre la dirección y los docentes?.....</i>	<i>50</i>
<i>Tabla 22. Resultado P6. ¿Algunas decisiones se toman en los escalones inferiores de la empresa?.....</i>	<i>51</i>
<i>Tabla 23. Resultado P7. ¿Utilizan recompensas y/o castigos para motivar a los docentes?.....</i>	<i>52</i>
<i>Tabla 24. Resultado P8. ¿Los docentes laboran en un ambiente estable?.....</i>	<i>53</i>
<i>Tabla 25. Resultado P9. ¿Permite que los subordinados tomen decisiones específicas en los niveles inferiores de la empresa?.....</i>	<i>54</i>

<i>Tabla 26. Resultado P10. ¿Siente que la comunicación es de tipo descendente?.....</i>	<i>55</i>
<i>Tabla 27. Resultado P11. ¿Utilizan castigos y/o recompensas para satisfacer sus necesidades de prestigio y estima?.....</i>	<i>56</i>
<i>Tabla 28. Resultado P12. ¿Existe un ambiente bastante dinámico?.....</i>	<i>57</i>
<i>Tabla 29. Resultado P13. ¿La comunicación se hace de forma lateral?.....</i>	<i>58</i>
<i>Tabla 30. Resultado P14. ¿Los docentes están motivados por la participación e implicación en el instituto?.....</i>	<i>59</i>
<i>Tabla 31. Resultado P15. ¿Existe una relación de amistad y confianza entre superiores y docentes?</i>	<i>60</i>
<i>Tabla 32. Resultado P16. ¿Los docentes y la dirección forman un equipo para alcanzar fines y objetivos del instituto?.....</i>	<i>61</i>
<i>Tabla 33. Correlación entre política organizacional * clima laboral.....</i>	<i>62</i>
<i>Tabla 34. Correlación entre toma de decisiones * clima laboral.....</i>	<i>63</i>
<i>Tabla 35. Comunicación interna * clima laboral.....</i>	<i>64</i>
<i>Tabla 36. Correlación entre autoridad, poder, liderazgo * clima laboral.....</i>	<i>65</i>
<i>Tabla 37. Correlación entre trato equitativo * clima laboral.....</i>	<i>66</i>

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1. Resultado para P1. ¿La plana administrativa analiza las situaciones detenidamente para tomar una decisión?.....</i>	34
<i>Figura 2. Resultado para P2. ¿La plana administrativa formula interrogantes antes de tomar una decisión?.....</i>	35
<i>Figura 3. Resultado para P3. ¿La plana administrativa escoge la mejor alternativa para alcanzar los objetivos de la empresa?.....</i>	36
<i>Figura 4. Resultado para P4. ¿La plana administrativa elige la mejor opción y la ejecuta?.....</i>	37
<i>Figura 5. Resultado para P5. ¿Los docentes pueden comunicarse con sus superiores a través de los medios de comunicación?.....</i>	38
<i>Figura 6. Resultado para P6. ¿Existe retroalimentación de parte de los superiores a los docentes a través de los medios de comunicación?.....</i>	39
<i>Figura 7. Resultado para P7. ¿Existe comunicación directa verbal entre la plana administrativa y los docentes?.....</i>	40
<i>Figura 8. Resultado para P8. ¿La plana administrativa aporta soluciones de acuerdo a situaciones que se presentan con los docentes?.....</i>	41
<i>Figura 9. Resultado para P9. ¿La plana administrativa otorga poder a sus docentes para desarrollar tareas por las que fueron elegidas?.....</i>	42
<i>Figura 10. Resultado para P10. ¿Los docentes emplean el liderazgo en distintas situaciones en el instituto?.....</i>	43
<i>Figura 11. Resultado para P11. ¿Los docentes se dejan guiar por los deberes que deben realizar diariamente?.....</i>	44

<i>Figura 12. Resultado para P12. ¿La plana administrativa da un trato justo a todos sus docentes?.....</i>	<i>45</i>
<i>Figura 13. Resultado para P1. ¿Sientes que la dirección de la empresa no tiene confianza en sus docentes?.....</i>	<i>46</i>
<i>Figura 14. Resultado para P2. ¿Los docentes trabajan bajo un desagradable clima laboral?</i>	<i>47</i>
<i>Figura 15. Resultado para P3. ¿La mayor parte de las decisiones se toman en la cima de la organización?.....</i>	<i>48</i>
<i>Figura 16. Resultado para P4. ¿Sientes que la única comunicación que existe con la parte administrativa es sobre instrucciones específicas?.....</i>	<i>49</i>
<i>Figura 17. Resultado para P5. ¿Existe confianza entre la dirección y los docentes?.....</i>	<i>50</i>
<i>Figura 18. Resultado para P6. ¿Algunas decisiones se toman en los escalones inferiores de la empresa?.....</i>	<i>51</i>
<i>Figura 19. Resultado para P7. ¿Utilizan recompensas y/o castigos para motivar a los docentes?</i>	<i>52</i>
<i>Figura 20. Resultado para P8. ¿Los docentes laboran en un ambiente estable?.....</i>	<i>53</i>
<i>Figura 21. Resultado para P9. ¿Permite que los subordinados tomen decisiones específicas en los niveles inferiores de la empresa?.....</i>	<i>54</i>
<i>Figura 22. Resultado para P10. ¿Siente que la comunicación es de tipo descendente?.....</i>	<i>55</i>
<i>Figura 23. Resultado para P11. ¿Utilizan castigos y/o recompensas para satisfacer sus necesidades de prestigio y estima?.....</i>	<i>56</i>
<i>Figura 24. Resultado para P12. ¿Existe un ambiente bastante</i>	

<i>dinámico?</i>	57
<i>Figura 25. Resultado para P13. ¿La comunicación se hace de forma lateral?</i>	58
<i>Figura 26. Resultado para P14. ¿Los docentes están motivados por la participación e implicación en el instituto?</i>	59
<i>Figura 27. Resultado para P15. ¿Existe una relación de amistad y confianza entre superiores y docentes?</i>	60
<i>Figura 28. Resultado para P16. ¿Los docentes y la dirección forman un equipo para alcanzar fines y objetivos del instituto?</i>	61

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre Política Organizacional y el Clima Laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019, este trabajo surgió a raíz de que los docentes no están de acuerdo con las políticas del instituto y otros problemas manifestándolo con sus mismos compañeros mas no con el área administrativa, por lo tanto se prevé que exista una relación con el clima laboral.

La metodología que se usó en el presente trabajo de investigación fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 60 docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores. El instrumento de recolección de datos que se utilizó fue un cuestionario.

De acuerdo a los resultados del trabajo de investigación, se demuestra que a través de la prueba de correlación de Pearson, la correlación encontrada es positiva ($r = 0.532$) a un nivel de significancia de 0.000.

Por lo tanto, se llegó a la conclusión que existe relación entre Política Organizacional con el clima laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019.

Palabras clave: Política organizacional, clima laboral, docentes

ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the relationship between Organizational Policy and the Work Climate in the teachers of the Daniel Alcides Carrion Institute of the San Juan de Miraflores district in 2019, this work arose as a result of the fact that teachers did not agree with the policies of the institute and other problems manifesting it with their colleagues but not with the administrative area, therefore it is evaluated that there is a relationship with the work environment.

The methodology used in this research work was applied, quantitative approach, correlational level and non-experimental design. The sample consisted of 60 teachers from the Daniel Alcides Carrion Institute in the San Juan de Miraflores district. The data collection instrument used was a questionnaire.

According to the results of the research work, it is shown that through Pearson's correlation test, the correlation found is positive ($r = 0.532$) at a significance level of 0.000.

Therefore, it was concluded that there is a relationship between Organizational Policy and the work environment in the teachers of the Daniel Alcides Carrion Institute of the San Juan de Miraflores district in 2019.

Keywords: Organizational policy, work environment, teachers

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel internacional, la política organizacional es el proceso por el cual las personas representan diferentes intereses, agendas y perspectivas según su fundador (Dattner Consulting LLC 2006)

En el Perú las empresas están constantemente en cambios y los trabajadores no se sienten capaces para afrontarlos ni de analizar los problemas existentes, muchas veces no existe una buena comunicación entre los trabajadores con sus superiores y con sus mismos compañeros de trabajo para expresar sus ideas o dar aportes pensando que puede afectar de manera negativa en la política organizacional de las empresas, por lo tanto no se sienten cómodos laborando afectando así en la productividad y el clima laboral de los trabajadores.

En el caso del Instituto Daniel Alcides Carrión siendo el primer Instituto de salud licenciado por Minedu según su resolución dada el 18 de Diciembre del 2018, se ve que muchos trabajadores incluyendo los docentes no conocen o no entienden cuáles son sus funciones dentro del instituto haciendo que dentro de su centro de labores divulguen información de la empresa con los alumnos y sus compañeros de trabajo incluyendo el personal de limpieza y vigilantes sobre su situación laboral en la empresa expresando su inconformidad en el bajo salario que recibe cada mes no cumpliendo el reglamento interno que tiene el instituto, no guardan el secreto profesional, no cumpliendo los estándares de vestimenta y van a trabajar como si estuvieran yendo a cualquier otro lugar y no a su centro de labores, haciendo que varios de los alumnos pregunten a otros docentes si la información que escuchan es verdadera o no.

Los docentes siempre comentan su inconformidad, pero no manifiestan sus inquietudes y malestares frente al jefe de sede ni cuando vienen los directivos a la sede

de San Juan de Miraflores no queriendo así que se sienta o perciba un mal clima laboral. Algunas veces, solo uno o dos docentes intentan manifestar sus inquietudes al jefe de sede o a los directivos de la sede central, pero sin llegar a profundizar los problemas porque algunos docentes piensan que están vulnerando la política organizacional de la empresa y temen que ello pueda afectar en no continuar laborando en el instituto.

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1 Problema General

¿Qué relación existe entre la política organizacional y el clima laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019?

1.2.2 Problemas Específicos

¿Qué relación existe entre la toma de decisiones y el clima laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019?

¿Qué relación existe entre la comunicación interna y el clima laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019?

¿Qué relación existe entre la autoridad, poder y liderazgo y el clima laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019?

¿Qué relación existe entre el trato equitativo y el clima laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019?

1.3. Hipótesis de la Investigación

1.3.1 Hipótesis general

Existe una relación entre la política organizacional y clima laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019

1.3.2 Hipótesis específicas

Existe una relación entre la toma de decisiones y el clima laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019

Existe una relación entre la comunicación interna y el clima laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019

Existe una relación entre la autoridad, poder, liderazgo y el clima laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019

Existe una relación entre el trato equitativo y el clima laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo General

Establecer la relación que existe entre la política organizacional y clima laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019

1.4.2 Objetivos Específicos

Establecer la relación que existe entre la toma de decisiones y el clima laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019.

Establecer la relación entre la comunicación interna y el clima laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019.

Establecer la relación entre la autoridad, poder, liderazgo y el clima laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019.

Establecer la relación entre el trato equitativo y clima laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019.

1.5. Variables, dimensiones e indicadores

Tabla 1. Variables, dimensiones e indicadores

Variable	Dimensiones	Indicadores
Política Organizacional	Toma de decisiones	Análisis de la situación Evaluar y escoger opciones
	Comunicación Interna	Comunicación Ascendente Comunicación Descendente Comunicación Lateral
	Autoridad, poder y liderazgo	Aportación de soluciones Formal e informal Incertidumbre
	Trato equitativo	Templanza Obligación
Clima laboral	Autoritario explotador	Ambiente estable y aleatorio Atmósfera de miedo
	Autoritario paternalista	Confianza y cordialidad Estructuras muy rígidas
	Consultivo	Alta jerarquía Confianza entre los empleados
	Participación en grupo	Toma de decisiones en consenso Motivación en los miembros

Fuente: Elaboración propia

1.6. Justificación del estudio

1.6.1 Justificación

1.6.1.1 Justificación Práctica

Esta investigación de política organizacional y clima laboral se justificará ya que muchos de los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores, no se sienten conforme con la política organizacional de la empresa, porque los docentes sienten que no les dan lo que ellos en verdad se merecen y por ende eso se refleja en el clima laboral de los trabajadores estando disconforme con lo que sucede en su centro de labores ya que esto es muy comentado en especial entre casi todo el personal docente tanto en el turno de la mañana como en el turno noche.

1.6.1.2 Justificación Teórica

Esta investigación se justificará con el propósito de aportar al conocimiento existente sobre la relación que existe entre la política organizacional y el clima laboral ya que cumpliendo con las normas que tiene la empresa hace que tenga un buen clima laboral y por lo tanto el trabajo sea satisfactorio.

1.6.1.3 Justificación Metodológica

La elaboración de la relación entre la política organizacional y clima laboral hará que el trabajo sea más eficaz mediante la utilización del método científico, que pueden ser utilizados por la ciencia para investigaciones futuras.

1.7 Trabajos previos

1.7.1 Antecedentes internacionales

García (2015) “Relación de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en empleados de una institución pública” tesis desarrollada en la Universidad Nacional Autónoma de México. El tipo de investigación es descriptiva, la muestra fue de 110 personas. La

recolección de datos fue a través de cuestionarios. El objetivo general de la autora fue de Conocer si existe relación entre el resultado de clima organizacional con el resultado de satisfacción laboral dentro de la Dirección Médica. La autora llegó a la conclusión que, las organizaciones se interesan porque su personal se sienta satisfecho con la labor que realiza ya que de esta manera podrán obtener resultados exitosos al alcanzar las metas propuestas y aumentar el nivel de productividad.

Ayala (2016) “Diagnóstico y Mejora del Clima Laboral en la empresa MAC Computadoras de Morelos” tesis desarrollada en la Universidad Latina S.C incorporada a la Universidad Nacional Autónoma de México. La muestra fue de 15 personas. La recolección de datos fue a través de cuestionarios. El objetivo general de la autora fue de Diagnosticar las dimensiones del clima organizacional. La autora llegó a la conclusión que, el clima organizacional juega un papel importante para el logro de una mayor eficiencia en las organizaciones, pues este determina la forma en que un trabajador percibe su ambiente laboral, su rendimiento, su productividad y su satisfacción dentro de la empresa, el clima laboral dentro de la empresa resultó estar en una etapa crítica, es decir un estado enfermo, sin embargo los empleados al momento de realizar el estudio mostraron interés en querer cambiar dicho status en el cual los beneficios para ellos incrementarán y comprenden que la empresa son de ellos mismos.

1.7.2 Antecedentes Nacionales

Arroyo (2018) “Comunicación organizacional y su relación con el clima laboral en los colaboradores de Saga Falabella del Mall Aventura Plaza Bellavista, año 2018” tesis desarrollada en la Universidad César Vallejo. El tipo de investigación es Aplicado, diseño No Experimental, nivel de investigación es Descriptivo-Correlacional. La

muestra fue de 91 personas, la recolección de datos fue a través de cuestionarios. El objetivo general fue: Establecer la relación que existe entre la comunicación organizacional y el clima laboral en los colaboradores de Saga Falabella del Mall Aventura Plaza Bellavista, año 2018; dio como resultado que en ambas variables muestra una relación entre la comunicación organizacional y clima laboral en los colaboradores de Saga Falabella del Mall Aventura Plaza Bellavista; debido a que la prueba del chi cuadrado plantea que el X^2 calculado es mayor que X^2 tabulado = $59,133 > 9,4877$, son adecuados para la empresa, lo que significa que los colaboradores trabajan para sostener e impulsar el crecimiento de la organización sobre todo que se sientan en confianza y visualicen las oportunidades necesarias para su crecimiento personal y profesional; sumando a un ambiente de trabajo grato y seguro, para el adecuado cumplimiento de sus funciones generando una buena comunicación y clima laboral entre sus empleados.

Azán & Díaz (2018) “El clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Socopur S. A.C-2018” tesis desarrollada en la Universidad Peruana Unión. El tipo de investigación es descriptivo-correlacional, con diseño no experimental. La muestra del estudio estuvo compuesta por 300 trabajadores. El objetivo general de los de los autores fue de Determinar la relación del clima laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Socopur S.A.C 2018. Los autores llegaron a la conclusión que, respecto al objetivo general, se determinó que existe relación significativa por medio de la correlación estadística Rho Spearman, que se obtuvo el coeficiente de 0.550 y un p- valor igual a 0.000 (p-valor < 0.05), por lo que, a mejor clima laboral, mayor será el desempeño laboral.

1.8 Teorías relacionadas al tema

1.8.1 Política Organizacional

Dattner Consulting, LLC (2006) determina que la política organizacional es el proceso por el cual las personas:

- Representan diferentes intereses, agendas, y perspectivas
- Compiten, crean conflicto y/o colaboran para:
- Interpretar y evaluar información y así poder tomar decisiones
- Ubicar o reclamar recursos y recompensas
- Estructurar o reestructurar la organización

Medina (2012) la política organizacional es la orientación o directriz que debe ser divulgada, entendida y acatada por todos los miembros de la organización, en ella se contemplan las normas y responsabilidades de cada área de la organización. Las políticas son guías para orientar la acción; son lineamientos generales a observar en la toma de decisiones, sobre algún problema que se repite una y otra vez dentro de una organización. Las políticas deben ser dictadas desde el nivel jerárquico más alto de la empresa.

1.8.1.1 Toma de Decisiones

Certo (2001) La toma de las decisiones es cuando se toma la mejor elección de la mejor alternativa con el fin de alcanzar unos objetivos, basándose en la probabilidad.

Wharton (2001) Las situaciones complejas en los negocios requieren de una delicada y cuidadosa toma de decisiones, y toda decisión implica un riesgo. Es muy importante que los gerentes se formulen interrogantes pertinentes y analicen la situación detenidamente antes de tomar cualquier decisión. Nos dice que toma de decisiones puede llegar a implicar lo siguiente:

- 1) Definir el propósito: Qué es exactamente lo que se debe decidir.

- 2) Listar las opciones disponibles: Cuales son las posibles alternativas.
- 3) Evaluar las opciones: Cuales son los pros y contras de cada una.
- 4) Escoger entre las opciones disponibles: Cuál de las opciones es la mejor.
- 5) Convertir la opción seleccionada en acción.

1.8.1.2 Comunicación Interna

García (1998) en su libro Comunicación Interna. La gestión de la comunicación interna se enfoca en todas las acciones y metodologías aplicativas en donde los encargados de la comunicación planifican todos los recursos posibles que permita mejor desarrollo en la organización.

Los recursos de la Comunicación Interna son:

- Apoyo decidido de la alta dirección: aquí si toman las decisiones estratégicas de la comunicación interna.
- Profesionalización de sus funciones y decisiones: Se tiene una capacitación completa y técnica sobre liderazgo organizacional.
- Recursos económicos.
- Promover los espacios de participación, retroalimentación y opinión en el personal de trabajo.

Robbins (1999) La comunicación interna se divide en tres tipos:

- **Comunicación ascendente:** Este tipo de comunicación fluye hacia un nivel superior en el grupo o la organización. Se utiliza para proporcionar retroalimentación a los de arriba, informarle hacia el progreso de las metas y darles a conocer problemas actuales. Aquí los gerentes pueden saber cómo se sienten los empleados en sus puestos de trabajo, con sus compañeros de trabajos y con la organización en general. Aquí se pueden usar algunos medios

comunicacionales como son: Los correos electrónicos, entrevistas al personal, buzón de sugerencias y retroalimentaciones grupales.

- **La Comunicación descendente:** Aquí la comunicación fluye de un nivel del grupo u organización a un nivel más bajo. Es utilizado por los líderes de grupo y los gerentes para asignar metas, proporcionar instrucciones, informar a los subordinados, acerca de las políticas o procedimientos, también para retroalimentar aspectos de su desempeño. Los líderes pueden hacer uso para comunicarse con su personal como son: reuniones formales e informales, intranet, dinámicas grupales, entrevistas personales, correos electrónicos.
- **Comunicación lateral:** Aquí se da cuando la comunicación tiene lugar entre los miembros del mismo grupo de trabajo, al mismo nivel, entre los gerentes del mismo nivel. Este tipo de medio utiliza más herramientas como son comunicaciones directas verbales, reuniones de grupos informales, uso de los correos electrónicos y retroalimentaciones en reuniones de grupos.

1.8.1.3 Autoridad, poder y liderazgo

Heifetz (2012), define autoridad como algo que una o más personas confieren a otra, porque confían que esa persona hará lo que quieren que haga, esperan que aporte soluciones en los términos que entienden la situación.

Heifetz (2012, p.49), establece que tanto el poder como la influencia derivan de las relaciones de autoridad, sea esta formal o informal, y se desprende de una estructura básica, es decir, una persona le otorga poder a otra a cambio de un servicio, confiado en que la persona empoderada posee las competencias para desarrollar la tarea para la cual fue elegida.

Andrew St. George (2012, p.9) define liderazgo como: “Habilidad de aplicar un juicio refinado en situaciones de incertidumbre basado en la influencia sobre otros.”

1.8.1.4 Trato Equitativo

Según el Real Diccionario de la Lengua Española, (1992) la equidad es contemplada como la "bondadosa templanza habitual; propensión a dejarse guiar, o a fallar, por el sentimiento del deber o de la conciencia, más bien que por las prescripciones rigurosas de la justicia o por el texto terminante de la ley".

Iglesias (2018) El concepto de Trato Justo y Equitativo apareció por primera vez en la fallida Carta de la Habana de 1948, antecedente de la actual Organización Mundial del Comercio, donde se establecía la obligación de dar un tratamiento justo y equitativo a las empresas traídas de un Estado miembro a otro.

1.8.2 Clima Laboral:

Chiavenato (2000) dice que el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados.

Brunet (1987) Likert, en su teoría de los sistemas, determina dos grandes tipos de clima organizacional, o de sistemas, cada uno de ellos con dos subdivisiones.

Menciona Brunet (1987) que se debe evitar confundir la teoría de los sistemas de Likert con las teorías de liderazgo, pues el liderazgo constituye una de las variables explicativas del clima y el fin que persigue la teoría de los sistemas es presentar un marco de referencia que permita examinar la naturaleza del clima y su papel en la eficacia organizacional.

1.8.2.1 Clima de tipo autoritario: Sistema I Autoritarismo explotador

Chiavenato (2000) En este tipo de clima la dirección no tiene confianza en sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los

empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. Este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas.

1.8.2.2 Clima de tipo autoritario: Sistema II – Autoritarismo paternalista

Chiavenato (2000) Este tipo de clima es aquel en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores. Bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados que tienen, sin embargo, la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado.

1.8.2.3 Clima de tipo participativo: Sistema III –Consultivo

Chiavenato (2000) La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Este tipo de clima presenta un ambiente bastante dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar.

1.8.2.4. Clima de tipo participativo: Sistema IV –Participación en grupo

Chiavenato (2000) La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados

a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y subordinados.

1.9 Definición de términos básicos

Toma de decisiones: La toma de decisiones es fundamental para el organismo la conducta de la organización. La toma de decisión suministra los medios para el control y permite la coherencia en los sistemas. Kast (1979)

Liderazgo: Influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana, a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. Chiavenato (2016)

Comunicación interna: La comunicación interna o corporativa define situaciones en donde dos o más personas intercambian, comulgan o comparten principios, ideas o sentimientos de la empresa con visión global. Pizzolante (2004)

Directriz: Son tipos de estándar que proponen un objetivo-positivo o negativo-que ha de ser alcanzado; generalmente una mejora en algún rasgo económico, político o social de la comunidad. Dworkin (2002)

Organización: Las organizaciones están compuestas de individuos o grupos en vistas a conseguir ciertos fines y objetivos, por medio de funciones diferenciadas que se procura que estén racionalmente coordinadas y dirigidas y con una cierta continuidad a través del tiempo. Porter, Lawler & Hackman (1975)

Alta dirección: Se les denomina a los directivos con más alto cargo en una organización de la empresa y está conformado en el siguiente orden jerárquico que es: el

Presidente, el Gerente General y los Directores de las distintas áreas (llámense también Gerentes). Alta Dirección es un término generalmente empleado en el medio empresarial, aunque también puede llamarse Alta Dirección a la cúpula de un sindicato, o a los Secretarios y Directores de un organismo estatal. Enrique (2014)

Retroalimentación: Es un proceso en el que se comparten inquietudes y sugerencias para conocer el desempeño y mejorar en el futuro, además de potenciar e invitar a la reflexión. Ávila (2009)

Líder: Es una persona que participa en la organización modelando su futuro, que es capaz de inspirar a las personas a su alrededor, de realizar cosas difíciles y de probar cosas nuevas, simplemente significa andar para adelante. Eiras (2001)

Gerente: Es cualquier persona que se evalúe en función de cuán bien trabajen las personas que están bajo su dirección. Hellriegel (2002)

II. MÉTODO

1.1 Tipo y diseño de la investigación

2.1.1 Tipo de Investigación

La investigación es de tipo aplicada, por lo que “parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p.4).

El nivel de investigación es correlacional. Es correlacional porque Morán & Alvarado (2010) “tiene como propósito evaluar la relación existente entre dos o más conceptos, categorías o variables” (p. 8). Por lo tanto, cabe mencionar que el estudio es determinar la relación existe en la política organizacional y el clima laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019.

2.1.2 Diseño de Investigación

El estudio de la investigación tiene un diseño no experimental. Esto se debe a que “se realiza sin manipular de forma deliberada ninguna variable... se observan los hechos tal

y como se presentan en un contexto real y tiempo determinado, para luego analizarlos” (Palella & Martins, 2012, p.87)

2.2 Población, muestra y muestreo

2.2.1 Población

“La población es el conjunto de la totalidad de las medidas de la (s) variable (s) en estudio, en cada una de las unidades del universo” (Supo, 2018, p.4)

La población estará conformada por los 71 docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión de la sede 7852 perteneciente al distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019.

2.2.2 Muestra

La muestra es “un subconjunto representativo de un universo o población. Es representativo porque refleja fielmente las características de la población cuando se aplica la técnica adecuada” (Valderrama, 2018, p.184)

En el presente trabajo de investigación la muestra estará integrada por 60 docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión sede 7852 del distrito de San Juan de Miraflores.

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2(N-1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

N: Población = 71

Z: Nivel de confianza = 1.96

p: Probabilidad de ocurrencia = 0.50

q: Constante = 0.50

e: Error máximo = 0.05

n: Muestra = ¿?

$$n = \frac{1.96^2 (0.50) (0.50) (71)}{0.05^2(71-1)+1.96^2 *0.50*0.50}$$

$$n = \frac{1.96^2 (0.50)(0.50) (71)}{0.05^2(71-1)+1.96^2 *0.50*0.50}$$

$$n = \frac{3.8416 (0.25) (71)}{0.0025(70)+3.8416 (0.25)}$$

$$n = \frac{68.1884}{0.175+0.9604}$$

$$n = \frac{68.1884}{1.1354}$$

$$n = 60.0567201$$

La muestra está conformada por 60 docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019.

2.2.3 Muestreo

Después de calcular el tamaño de la muestra, se utilizará el tipo de muestreo probabilístico aleatorio simple ya que cada trabajador tiene la probabilidad de ser seleccionado para realizar el estudio.

2.3 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

La técnica para la recolección de datos que se utilizará será la encuesta, la misma que la aplicación del instrumento será el cuestionario de preguntas, permitirá conocer la relación que hay de la política organizacional y el clima laboral de los docentes.

2.4 Validez y confiabilidad de instrumentos

2.4.1 Validez

“Un instrumento de medición es válido cuando mide aquello para lo cual está destinado” (Bernal, 2010, p.247). La validez del instrumento de recolección de datos se realizó por medio de expertos, dando su opinión y su firma correspondiente.

2.4.2 Confiabilidad

“La confiabilidad de un cuestionario se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se las examina en distintas ocasiones con los mismos cuestionarios” (Bernal, 2010, p.247).

Para obtener información sobre las variables que se ha estudiado, se ha utilizado como técnica a la encuesta y como instrumento el cuestionario. Para conocer la confiabilidad del cuestionario, se utilizó la prueba de fiabilidad de Alfa de Cronbach, cuyo valor es de 0 y 1. Para realizar la prueba se utilizó el programa estadístico SPSS versión 23.

Tabla: 2 Confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
,744	28

Los resultados muestran que la confiabilidad de Alfa de Cronbach es de 0.744 para el cuestionario, mostrando que el instrumento tiene una alta confiabilidad.

2.5 Método de análisis de datos

En el presente trabajo de investigación se utilizó el software Estadístico SPSS versión 23. El análisis inferencial se estableció utilizando el método de Correlaciones Bivariadas para contrastar las hipótesis.

2.6 Aspectos éticos

En la presente investigación se tuvo la ética de la siguiente manera:

Existió un consentimiento informado en el cual la ética permitió a los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión de la sede 7852 del distrito de San Juan de Miraflores, colaborando en responder la encuesta brindada de manera voluntaria en total anonimato para el análisis correspondiente.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos

3.1.1 Resultados Descriptivos de Política Organizacional

La variable Política Organizacional se evaluó en el instituto Daniel Alcides Carrión de San Juan de Miraflores en el año 2019, se elaboró un instrumento de investigación compuesto por 12 preguntas, para recoger información referente a los indicadores de la variable. Se utilizó la escala de 1 a 5 la percepción sobre los diferentes ítems de la variable.

Tabla 3. Escala de valoración de la variable 1

Escala de Valoración				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas Veces	Casi siempre	Siempre

Fuente: Adaptado de Hernández, Fernández y Baptista (2014)

A continuación, se presenta los resultados para la variable Política Organizacional ordenado de acuerdo a los indicadores.

Tabla 4. Resultado P1. ¿La plana administrativa analiza las situaciones detenidamente para tomar una decisión?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	1.7
	Casi nunca	2	3.3
	Algunas veces	9	15.0
	Casi siempre	21	35.0
	Siempre	27	45.0
	Total	60	100.0

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

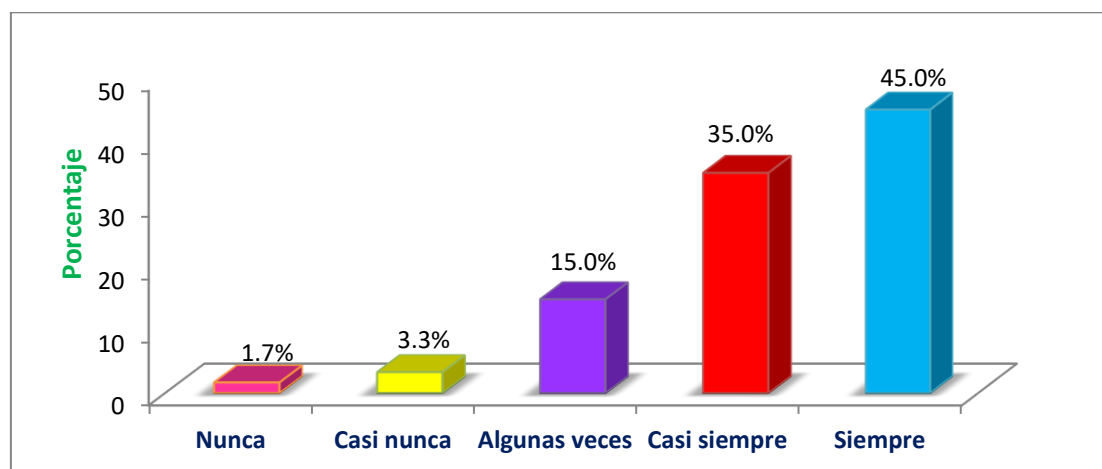


Figura 1. Resultado para P1. ¿La plana administrativa analiza las situaciones detenidamente para tomar una decisión?

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

Interpretación:

Los resultados demuestran en relación a que consideran si la plana administrativa analiza las situaciones detenidamente para tomar una decisión, el 45% expresa que siempre, el 35% manifiesta que casi siempre. Por otro lado, se observa que el 15% expresa que algunas veces la plana administrativa analiza las situaciones detenidamente para tomar una decisión, el 3.3% expresa que casi nunca la plana administrativa analiza las situaciones detenidamente para tomar una decisión y el 1.7% manifiesta que nunca consideran que la plana administrativa analiza las situaciones detenidamente para tomar una decisión.

Tabla 5. Resultado P2. ¿La plana administrativa formula interrogantes antes de tomar una decisión?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	1.7
	Casi nunca	2	3.3
	Algunas veces	8	13.3
	Casi siempre	18	30.0
	Siempre	31	51.7
	Total	60	100.0

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

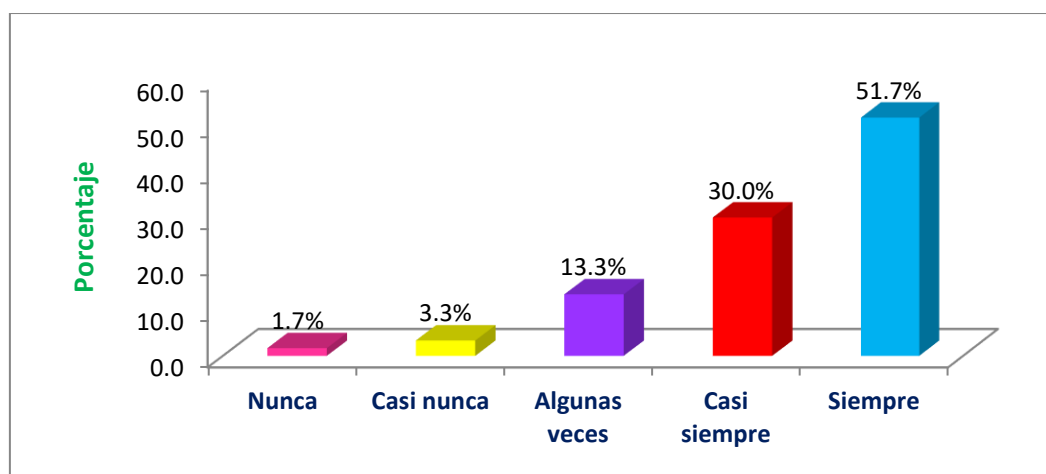


Figura 2. Resultado para P2. ¿La plana administrativa formula interrogantes antes de tomar una decisión?

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

Interpretación:

Los resultados demuestran en relación a que consideran si la plana administrativa formula interrogantes antes de tomar una decisión, el 51.7% expresa que siempre, el 30% manifiesta que casi siempre. Por otro lado, se observa que el 13.3% expresa que algunas veces la plana administrativa formula interrogantes antes de tomar una decisión, el 3.3% expresa que casi nunca la plana administrativa formula interrogantes antes de tomar una decisión y el 1.7% manifiesta que nunca consideran que la plana administrativa formula interrogantes antes de tomar una decisión.

Tabla 6. Resultado P3. ¿La plana administrativa escoge la mejor alternativa para alcanzar los objetivos de la empresa?

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Nunca	2	3.3
	Casi nunca	3	5.0
	Algunas veces	4	6.7
	Casi siempre	12	20.0
	Siempre	39	65.0
	Total	60	100.0

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

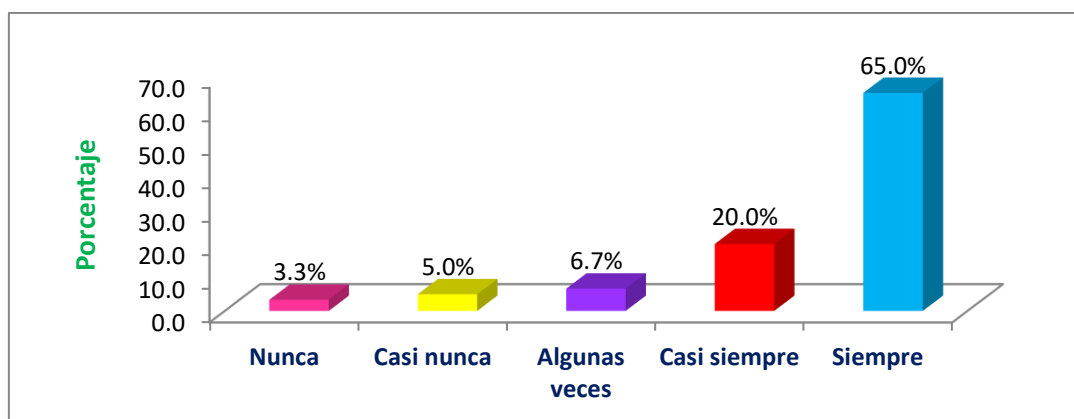


Figura 3. Resultado para P3. ¿La plana administrativa escoge la mejor alternativa para alcanzar los objetivos de la empresa?

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

Interpretación:

Los resultados demuestran en relación a que consideran si la plana administrativa escoge la mejor alternativa para alcanzar los objetivos de la empresa, el 65% expresa que siempre, el 20% manifiesta que casi siempre. Por otro lado, se observa que el 6.7% expresa que algunas veces la plana administrativa escoge la mejor alternativa para alcanzar los objetivos de la empresa, el 5% expresa que casi nunca la plana administrativa escoge la mejor alternativa para alcanzar los objetivos de la empresa y el 3.3% manifiesta que nunca consideran que la plana administrativa escoge la mejor alternativa para alcanzar los objetivos de la empresa.

Tabla 7. Resultado P4. ¿La plana administrativa elige la mejor opción y la ejecuta?

	Frecuencia	Porcentaje	
Valido	Nunca	1	1.7
	Casi nunca	2	3.3
	Algunas veces	16	26.7
	Casi siempre	27	45.0
	Siempre	14	23.3
	Total	60	100.0

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

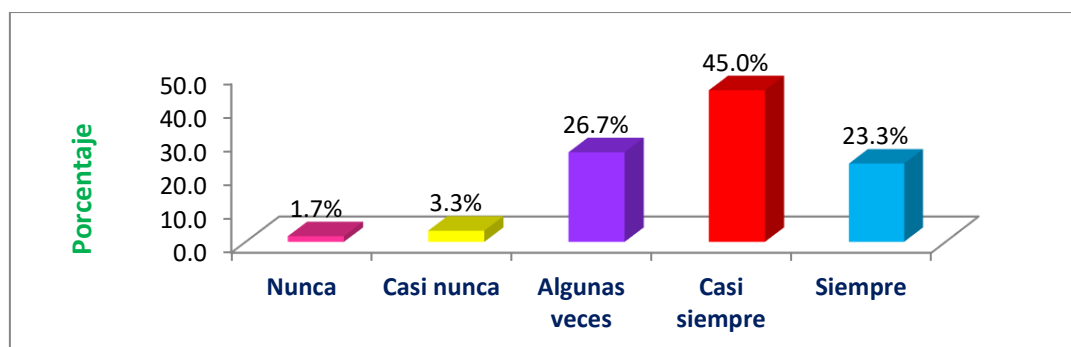


Figura 4. Resultado para P4. ¿La plana administrativa elige la mejor opción y la ejecuta?

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

Interpretación:

Los resultados demuestran en relación a que consideran si la plana administrativa elige la mejor opción y la ejecuta, el 23.3% expresa que siempre, el 45% manifiesta que casi siempre. Por otro lado, se observa que el 26.7% expresa que algunas veces la plana administrativa elige la mejor opción y la ejecuta, el 3.3% expresa que casi nunca la plana administrativa elige la mejor opción y la ejecuta y el 1.7% manifiesta que nunca consideran que la plana administrativa elige la mejor opción y la ejecuta.

Tabla 8. Resultado P5. ¿Los docentes pueden comunicarse con sus superiores a través de los medios de comunicación?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	3.3
Casi nunca	6	10.0
Algunas veces	30	50.0
Casi siempre	9	15.0
Siempre	13	21.7
Total	60	100.0

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

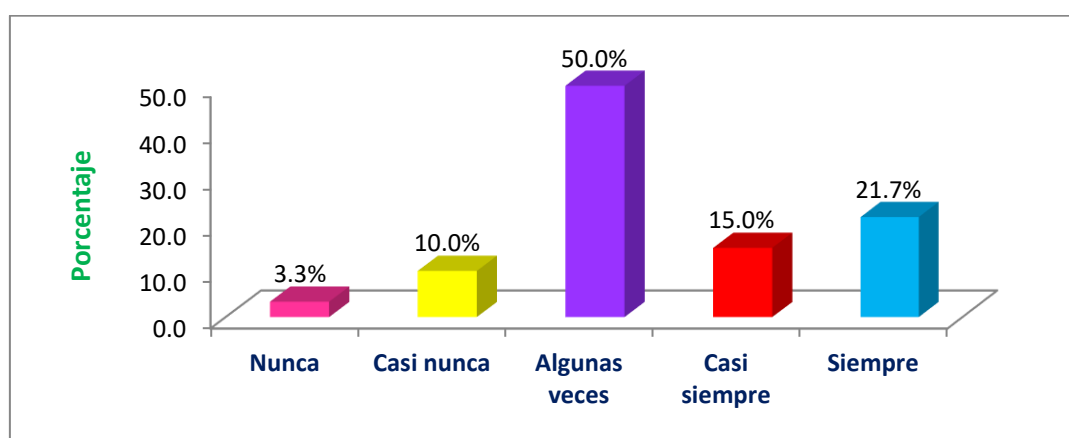


Figura 5. Resultado para P5. ¿Los docentes pueden comunicarse con sus superiores a través de los medios de comunicación?

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

Interpretación:

Los resultados demuestran en relación a que consideran si los docentes pueden comunicarse con sus superiores a través de los medios de comunicación, el 21.7% expresa que siempre, el 15% expresa que casi siempre. Por otro lado, se observa que el 50% expresa que algunas veces los docentes pueden comunicarse con sus superiores a través de los medios de comunicación, el 10% expresa que casi nunca los docentes pueden comunicarse con sus superiores a través de los medios de comunicación y el 3.3% manifiesta que nunca consideran que los docentes pueden comunicarse con sus superiores a través de los medios de comunicación.

Tabla 9. Resultado P6. ¿Existe retroalimentación de parte de los superiores a los docentes a través de los medios de comunicación?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	1.7
	Casi nunca	2	3.3
	Algunas veces	27	45.0
	Casi siempre	21	35.0
	Siempre	9	15.0
	Total	60	100.0

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

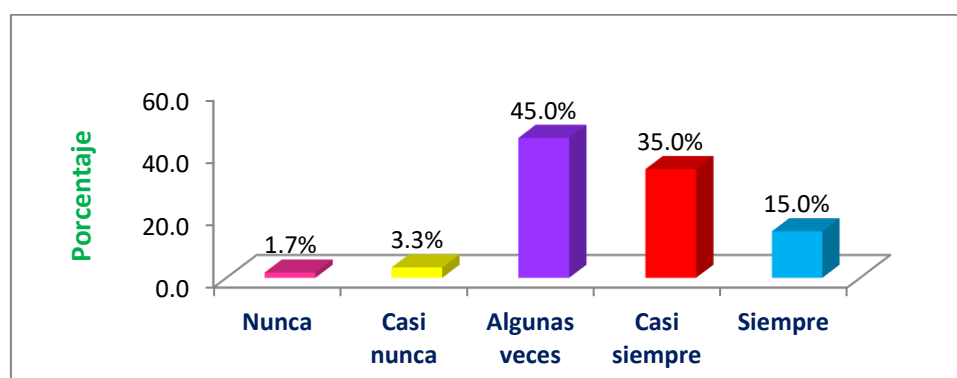


Figura 6. Resultado para P6. ¿Existe retroalimentación de parte de los superiores a los docentes a través de los medios de comunicación?

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

Interpretación:

Los resultados demuestran en relación a que consideran si existe retroalimentación de parte de los superiores a los docentes a través de los medios de comunicación, el 15% expresa que siempre, el 35% manifiesta que casi siempre. Por otro lado, se observa que el 45% expresa que algunas veces existe retroalimentación de parte de los superiores a los docentes a través de los medios de comunicación, el 3.3% expresa que casi nunca existe retroalimentación de parte de los superiores a los docentes a través de los medios de comunicación y el 1.7% manifiesta que nunca existe retroalimentación de parte de los superiores a los docentes a través de los medios de comunicación.

Tabla 10. Resultado P7. ¿Existe comunicación directa verbal entre la plana administrativa y los docentes?

	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1.7
	Casi nunca	3.3
	Algunas veces	26.7
	Casi siempre	45.0
	Siempre	23.3
	Total	60

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

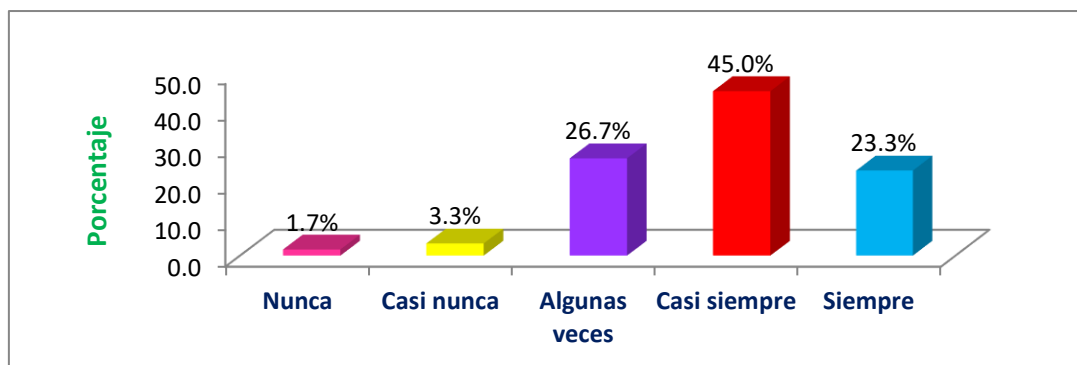


Figura 7. Resultado para P7. ¿Existe comunicación directa verbal entre la plana administrativa y los docentes?

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

Interpretación:

Los resultados demuestran en relación a que consideran si existe comunicación directa verbal entre la plana administrativa y los docentes, el 23.3% expresa que siempre, el 45% manifiesta que casi siempre. Por otro lado, se observa que el 26.7% expresa que algunas veces existe comunicación directa verbal entre la plana administrativa y los docentes, el 3.3% expresa que casi nunca existe comunicación directa verbal entre la plana administrativa y los docentes y el 1.7% manifiesta que nunca consideran que existe comunicación directa verbal entre la plana administrativa y los docentes.

Tabla 11. Resultado P8. ¿La plana administrativa aporta soluciones de acuerdo a situaciones que se presentan con los docentes?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	1.7
	Casi nunca	27	45.0
	Algunas veces	21	35.0
	Casi siempre	9	15.0
	Siempre	2	3.3
	Total	60	100.0

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

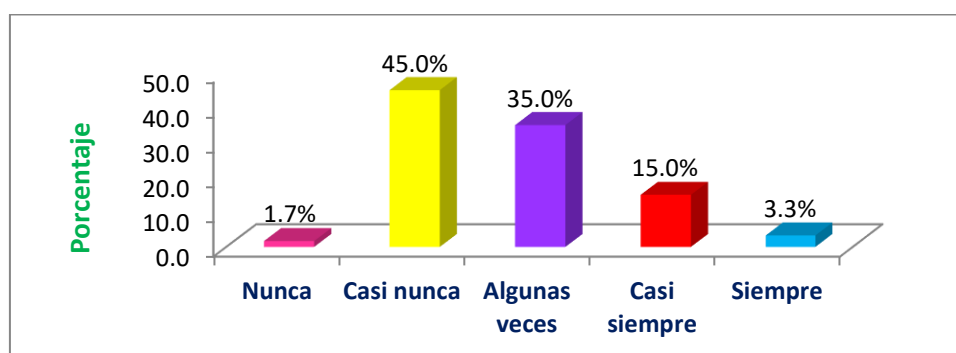


Figura 8. Resultado para P8. ¿La plana administrativa aporta soluciones de acuerdo a situaciones que se presentan con los docentes?

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

Interpretación:

Los resultados demuestran en relación a que consideran si la plana administrativa aporta soluciones de acuerdo a situaciones que se presentan con los docentes, el 3.3% expresa que siempre, el 15% manifiesta que casi siempre. Por otro lado, se observa que el 35% expresa que algunas veces la plana administrativa aporta soluciones de acuerdo a situaciones que se presentan con los docentes, el 45% expresa que casi nunca la plana administrativa aporta soluciones de acuerdo a situaciones que se presentan con los docentes y el 1.7% manifiesta que nunca consideran que la plana administrativa aporta soluciones de acuerdo a situaciones que se presentan con los docentes.

Tabla 12. Resultado P9. ¿La plana administrativa otorga poder a sus docentes para desarrollar tareas por las que fueron elegidas?

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Nunca	2	3.3
	Casi nunca	6	10.0
	Algunas veces	30	50.0
	Casi siempre	9	15.0
	Siempre	13	21.7
	Total	60	100.0

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

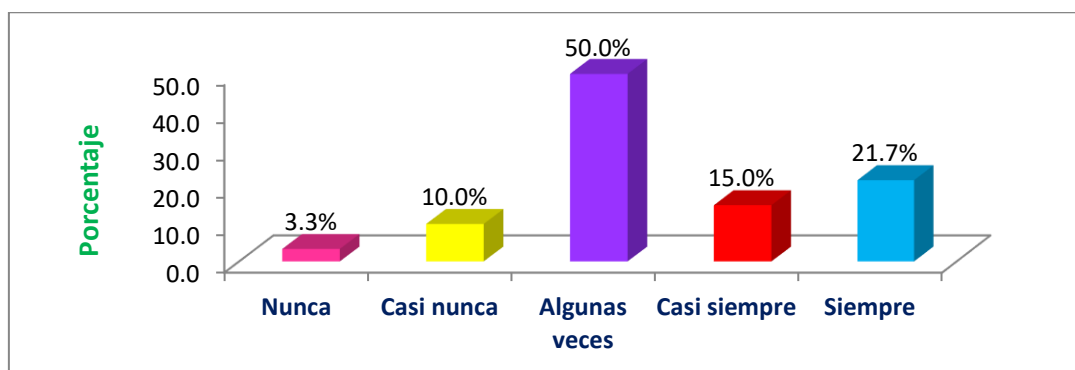


Figura 9. Resultado para P9. ¿La plana administrativa otorga poder a sus docentes para desarrollar tareas por las que fueron elegidas?

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

Interpretación:

Los resultados demuestran en relación a que consideran si la plana administrativa otorga poder a sus docentes para desarrollar tareas por las que fueron elegidas, el 21.7% expresa que siempre, el 15% manifiesta que casi siempre. Por otro lado, se observa que el 50% expresa que algunas veces la plana administrativa otorga poder a sus docentes para desarrollar tareas por las que fueron elegidas, el 10% expresa que casi nunca la plana administrativa otorga poder a sus docentes para desarrollar tareas por las que fueron elegidas y el 3.3% manifiesta que nunca consideran que la plana administrativa otorga poder a sus docentes para desarrollar tareas por las que fueron elegidas.

Tabla 13. Resultado P10. ¿Los docentes emplean el liderazgo en distintas situaciones en el instituto?

	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4 6.7
	Casi nunca	29 48.3
	Algunas veces	6 10.0
	Casi siempre	12 20.0
	Siempre	9 15.0
	Total	60 100.0

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

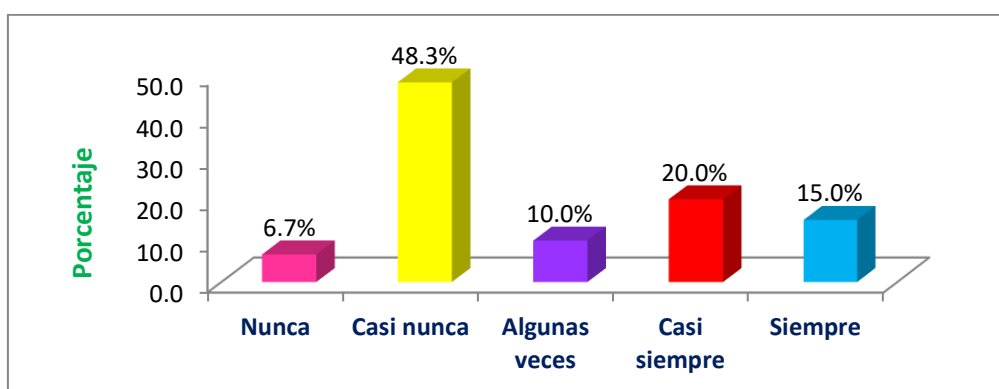


Figura 10. Resultado para P10. ¿Los docentes emplean el liderazgo en distintas situaciones en el instituto?

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

Interpretación:

Los resultados demuestran en relación a que consideran si los docentes emplean el liderazgo en distintas situaciones en el instituto, el 15% expresa que siempre, el 20% manifiesta que casi siempre. Por otro lado, se observa que el 10% expresa que algunas veces los docentes emplean el liderazgo en distintas situaciones en el instituto, el 48.3% expresa que casi nunca los docentes emplean el liderazgo en distintas situaciones en el instituto y el 6.7% manifiesta que nunca consideran que los docentes emplean el liderazgo en distintas situaciones en el instituto.

Tabla 14. Resultado P11. ¿Los docentes se dejan guiar por los deberes que deben realizar diariamente?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	1.7
	Casi nunca	2	3.3
	Algunas veces	8	13.3
	Casi siempre	18	30.0
	Siempre	31	51.7
	Total	60	100.0

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

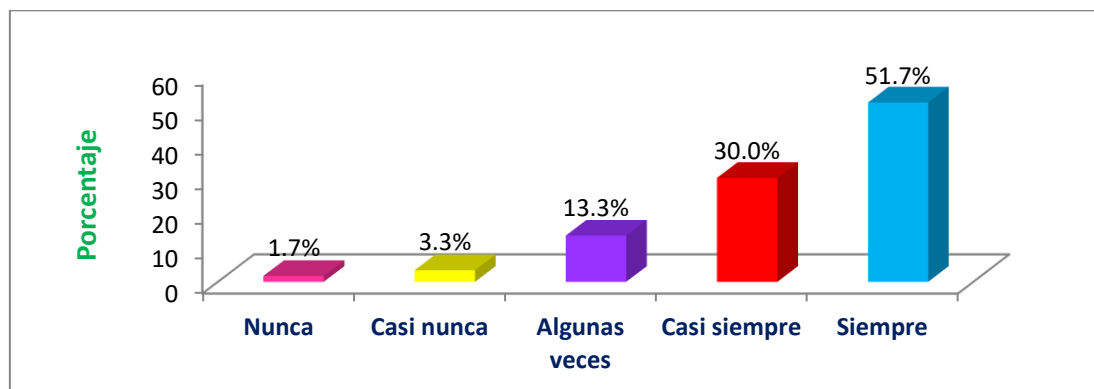


Figura 11. Resultado para P11. ¿Los docentes se dejan guiar por los deberes que deben realizar diariamente?

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

Interpretación:

Los resultados demuestran en relación a que consideran si los docentes se dejan guiar por los deberes que deben realizar diariamente, el 51.7% expresa que siempre, el 30% manifiesta que casi siempre. Por otro lado, se observa que el 13.3% expresa que algunas veces los docentes se dejan guiar por los deberes que deben realizar diariamente, el 3.3% expresa que casi nunca los docentes se dejan guiar por los deberes que deben realizar diariamente y el 1.7% manifiesta que nunca consideran que los docentes se dejan guiar por los deberes que deben realizar diariamente.

Tabla 15. Resultado P12. ¿La plana administrativa da un trato justo a todos sus docentes?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	1.7
	Casi nunca	2	3.3
	Algunas veces	16	26.7
	Casi siempre	27	45.0
	Siempre	14	23.3
	Total	60	100.0

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

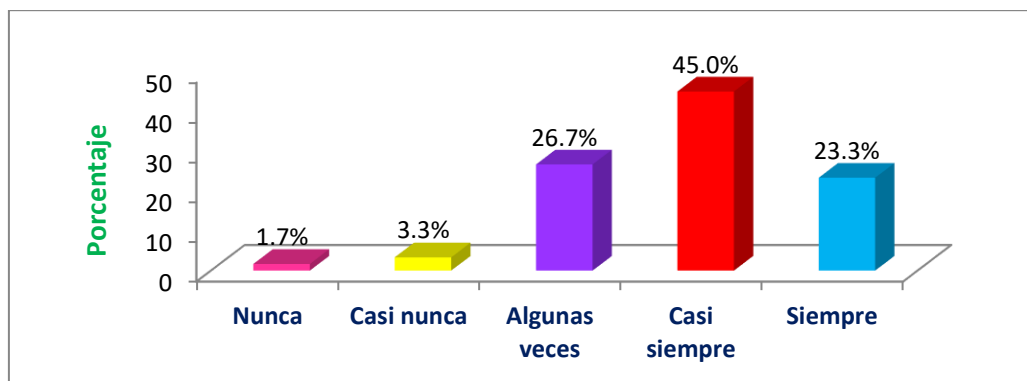


Figura 12. Resultado para P12. ¿La plana administrativa da un trato justo a todos sus docentes?

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

Interpretación:

Los resultados demuestran en relación a que consideran si la plana administrativa da un trato justo a todos sus docentes, el 23.3% expresa que siempre, el 45% manifiesta que casi siempre. Por otro lado, se observa que el 26.7% expresa que algunas veces la plana administrativa da un trato justo a todos sus docentes, el 3.3% expresa que casi nunca la plana administrativa da un trato justo a todos sus docentes y el 1.7% manifiesta que nunca consideran que la plana administrativa da un trato justo a todos sus docentes.

3.1.2 Resultados Descriptivos de Clima Laboral

La variable Clima Laboral se evaluó en el instituto Daniel Alcides Carrión de San Juan de Miraflores en el año 2019, se elaboró un instrumento de investigación compuesto por 16 preguntas, para recoger información referente a los indicadores de la variable. Se utilizó la escala de 1 a 5 la percepción sobre los diferentes ítems de la variable.

Tabla 16. Escala de valoración de la variable 2

Escala de Valoración				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas Veces	Casi siempre	Siempre

Fuente: Adaptado de Hernández, Fernández y Baptista (2014)

A continuación, se presenta los resultados para la variable Clima Laboral ordenado de acuerdo a los indicadores.

Tabla 17. Resultado P1. ¿Sientes que la dirección de la empresa no tiene confianza en sus docentes?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	12	20.0
	Casi nunca	39	65.0
	Algunas veces	3	5.0
	Casi siempre	4	6.7
	Siempre	2	3.3
	Total	60	100.0

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

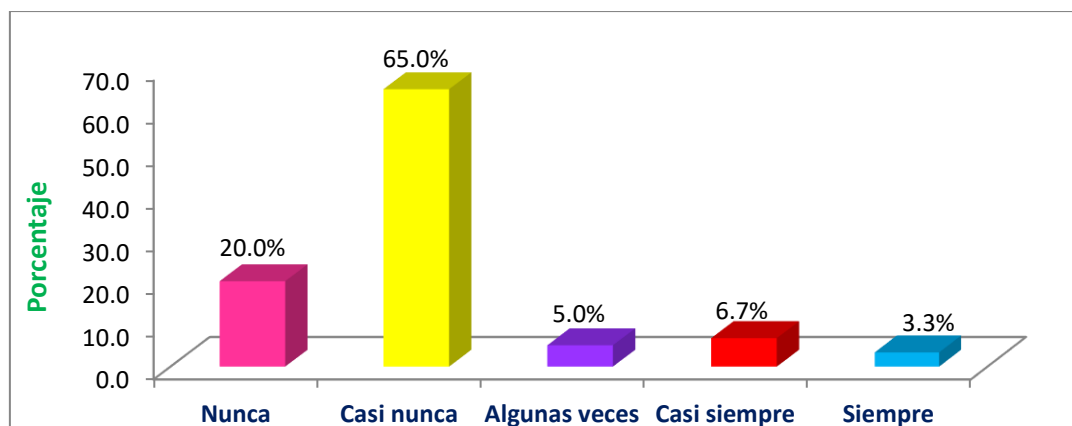


Figura 13. Resultado para P1. ¿Sientes que la dirección de la empresa no tiene confianza en sus docentes?

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

Interpretación:

Los resultados demuestran en relación a que consideran si sientes que la dirección de la empresa no tiene confianza en sus docentes, el 3.3% expresa que siempre, el 6.7% manifiesta que casi siempre. Por otro lado, se observa que el 5% expresa que algunas veces siente que la dirección de la empresa no tiene confianza en sus docentes, el 65% expresa que casi nunca siente que la dirección de la empresa no tiene confianza en sus docentes y el 20% manifiesta que nunca siente que la dirección de la empresa no tiene confianza en sus docentes.

Tabla 18. Resultado P2. ¿Los docentes trabajan bajo un desagradable clima laboral?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	50	83.3
	Casi nunca	6	10.0
	Algunas veces	2	3.3
	Casi siempre	1	1.7
	Siempre	1	1.7
	Total	60	100.0

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

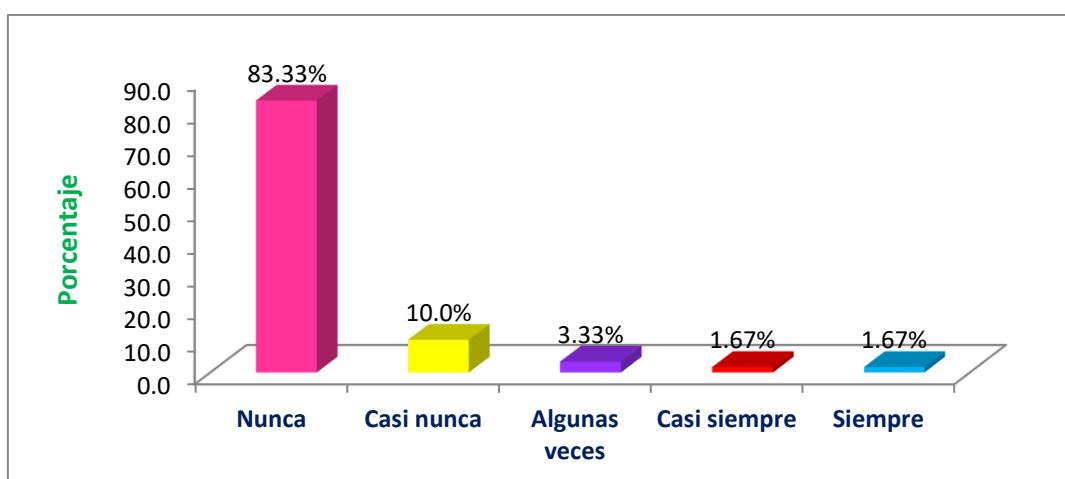


Figura 14. Resultado para P2. ¿Los docentes trabajan bajo un desagradable clima laboral?

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

Interpretación:

Los resultados demuestran en relación a que consideran si los docentes trabajan bajo un desagradable clima laboral, el 1.67% expresa que siempre, el 1.67% manifiesta que casi siempre. Por otro lado, se observa que el 3.33% expresa que algunas veces los docentes trabajan bajo un desagradable clima laboral, el 10% expresa que casi nunca los docentes trabajan bajo un desagradable clima laboral y el 83.33% manifiesta que nunca consideran que los docentes trabajan bajo un desagradable clima laboral.

Tabla 19. Resultado P3. ¿La mayor parte de las decisiones se toman en la cima de la organización?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	6.7
	Casi nunca	6	10.0
	Algunas veces	9	15.0
	Casi siempre	12	20.0
	Siempre	29	48.3
	Total	60	100.0

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

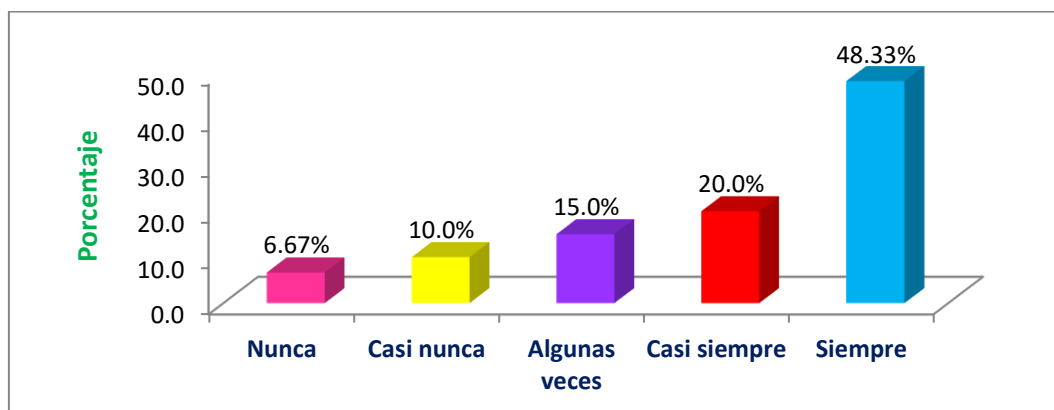


Figura 15. Resultado para P3. ¿La mayor parte de las decisiones se toman en la cima de la organización?

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

Interpretación:

Los resultados demuestran en relación a que consideran si la mayor parte de las decisiones se toman en la cima de la organización, el 48.33% expresa que siempre, el 20% manifiesta que casi siempre. Por otro lado, se observa que el 15% expresa que

algunas veces la mayor parte de las decisiones se toman en la cima de la organización, el 10% expresa que casi nunca la mayor parte de las decisiones se toman en la cima de la organización y el 6.67% manifiesta que nunca consideran que la mayor parte de las decisiones se toman en la cima de la organización.

Tabla 20. Resultado P4. ¿Sientes que la única comunicación que existe con la parte administrativa es sobre instrucciones específicas?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	3.3
	Casi nunca	8	13.3
	Algunas veces	21	35.0
	Casi siempre	11	18.3
	Siempre	18	30.0
	Total	60	100.0

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

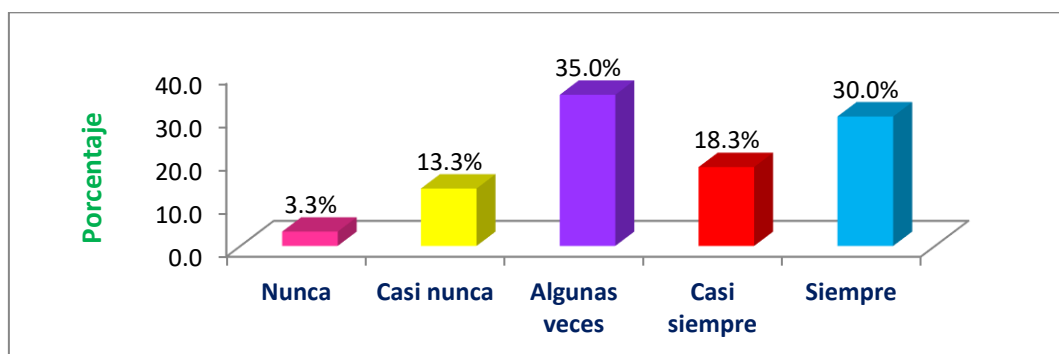


Figura 16. Resultado para P4. ¿Sientes que la única comunicación que existe con la parte administrativa es sobre instrucciones específicas?

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

Interpretación:

Los resultados demuestran en relación a que consideran si sientes que la única comunicación que existe con la parte administrativa es sobre instrucciones específicas, el 30% expresa que siempre, el 18.3% manifiesta que casi siempre. Por otro lado, se observa que el 35% expresa que algunas veces siente que la única comunicación que existe con la parte administrativa es sobre instrucciones específicas, el 13.3% expresa que casi nunca siente que la única comunicación que existe con la parte administrativa

es sobre instrucciones específicas y el 3.3% manifiesta que nunca consideran que sienten que la única comunicación que existe con la parte administrativa es sobre instrucciones específicas.

Tabla 21. Resultado P5. ¿Existe confianza entre la dirección y los docentes?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	8	13.3
	Casi nunca	10	16.7
	Algunas veces	19	31.7
	Casi siempre	12	20.0
	Siempre	11	18.3
	Total	60	100.0

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

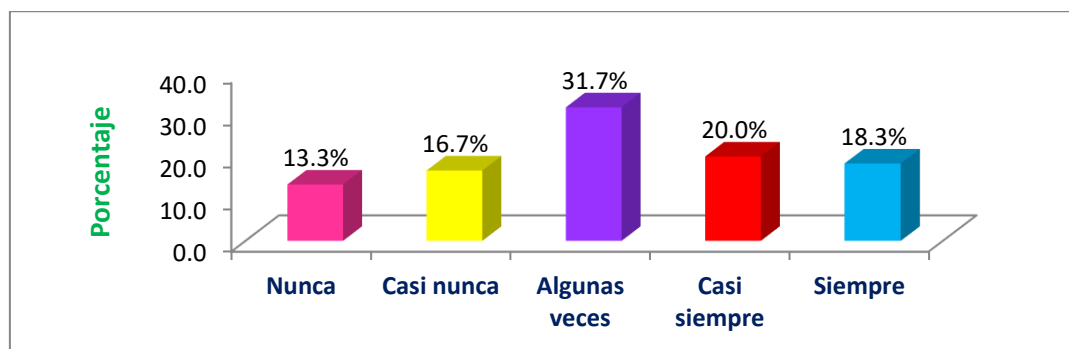


Figura 17. Resultado para P5. ¿Existe confianza entre la dirección y los docentes?

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

Interpretación:

Los resultados demuestran en relación a que consideran si existe confianza entre la dirección y los docentes, el 18.3% expresa que siempre, el 20% manifiesta que casi siempre. Por otro lado, se observa que el 31.7% expresa que algunas veces si existe confianza entre la dirección y los docentes, el 16.7% expresa que casi nunca existe confianza entre la dirección y los docentes y el 13.3% manifiesta que nunca consideran que existe confianza entre la dirección y los docentes.

Tabla 22. Resultado P6. ¿Algunas decisiones se toman en los escalones inferiores de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	3.3
	Casi nunca	4	6.7
	Algunas veces	22	36.7
	Casi siempre	14	23.3
	Siempre	18	30.0
	Total	60	100.0

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

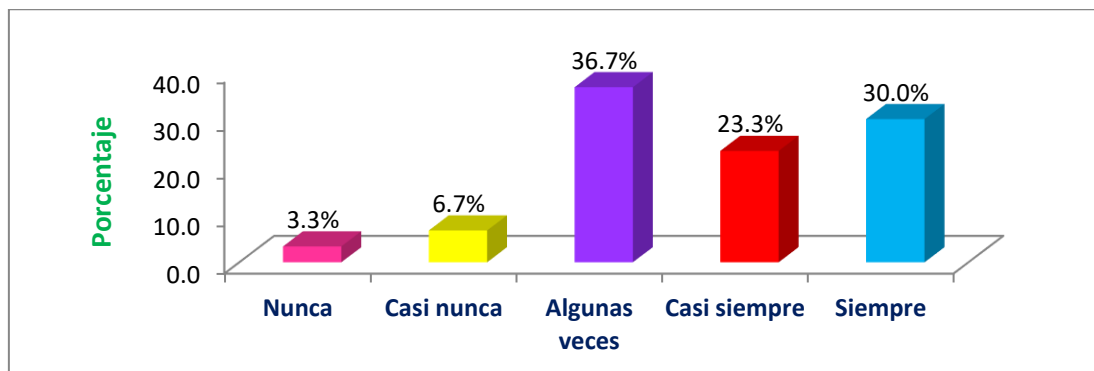


Figura 18. Resultado para P6. ¿Algunas decisiones se toman en los escalones inferiores de la empresa?

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

Interpretación:

Los resultados demuestran en relación a que consideran si algunas decisiones se toman en los escalones inferiores de la empresa, el 30% expresa que siempre, el 23.3% manifiesta que casi siempre. Por otro lado, se observa que el 36.7% expresa que algunas veces algunas decisiones se toman en los escalones inferiores de la empresa, el 6.7% expresa que casi nunca algunas veces algunas decisiones se toman en los escalones inferiores de la empresa y el 3.3% manifiesta que nunca consideran que algunas veces algunas decisiones se toman en los escalones inferiores de la empresa.

Tabla 23. Resultado P7. ¿Utilizan recompensas y/o castigos para motivar a los docentes?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	5	8.3
	Casi nunca	4	6.7
	Algunas veces	28	46.7
	Casi siempre	16	26.7
	Siempre	7	11.7
	Total	60	100.0

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

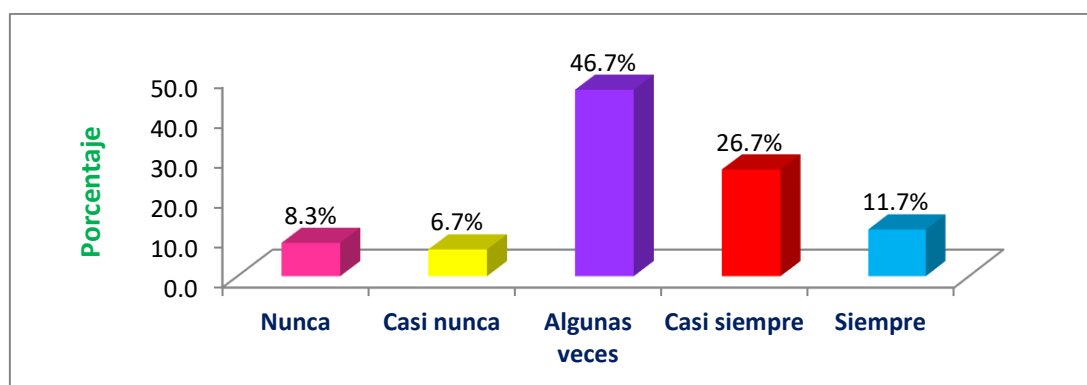


Figura 19. Resultado para P7. ¿Utilizan recompensas y/o castigos para motivar a los docentes?

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

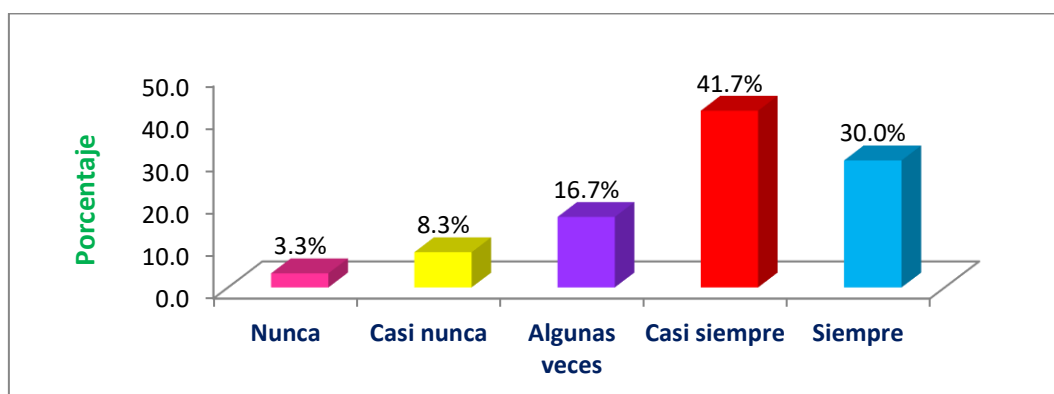
Interpretación:

Los resultados demuestran en relación a que consideran si utilizan recompensas y/o castigos para motivar a los docentes, el 11.7% expresa que siempre, el 26.7% manifiesta que casi siempre. Por otro lado, se observa que el 46.7% expresa que algunas veces utilizan recompensas y/o castigos para motivar a los docentes, el 6.7% expresa que casi nunca utilizan recompensas y/o castigos para motivar a los docentes y el 8.3% manifiesta que nunca consideran que utilizan recompensas y/o castigos para motivar a los docentes.

Tabla 24. Resultado P8. ¿Los docentes laboran en un ambiente estable?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	3.3
	Casi nunca	5	8.3
	Algunas veces	10	16.7
	Casi siempre	25	41.7
	Siempre	18	30.0
	Total	60	100.0

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

**Figura 20. Resultado para P8. ¿Los docentes laboran en un ambiente estable?**

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

Interpretación:

Los resultados demuestran en relación a que consideran si los docentes laboran en un ambiente estable, el 30% expresa que siempre, el 41.7% manifiesta que casi siempre. Por otro lado, se observa que el 16.7% expresa que algunas veces los docentes laboran en un ambiente estable, el 8.3% expresa que casi nunca los docentes laboran en un ambiente estable y el 3.3% manifiesta que nunca consideran que los docentes laboran en un ambiente estable.

Tabla 25. Resultado P9. ¿Permite que los subordinados tomen decisiones específicas en los niveles inferiores de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	3.3
	Casi nunca	5	8.3
	Algunas veces	15	25.0
	Casi siempre	31	51.7
	Siempre	7	11.7
	Total	60	100.0

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

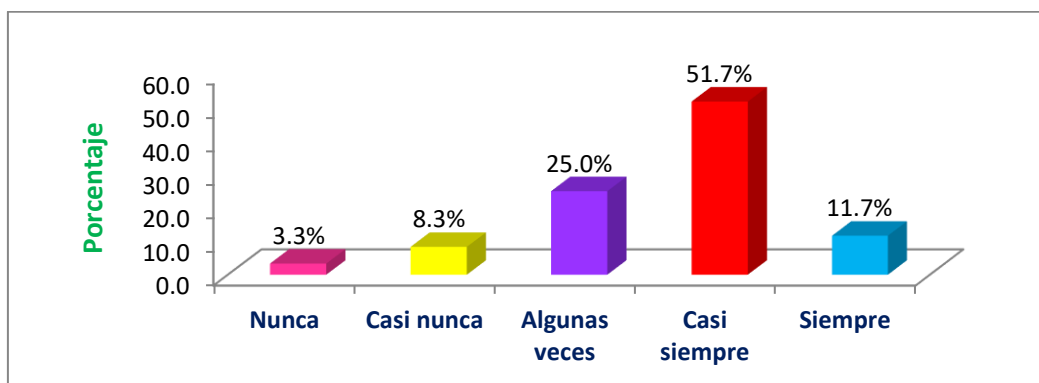


Figura 21. Resultado para P9. ¿Permite que los subordinados tomen decisiones específicas en los niveles inferiores de la empresa?

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

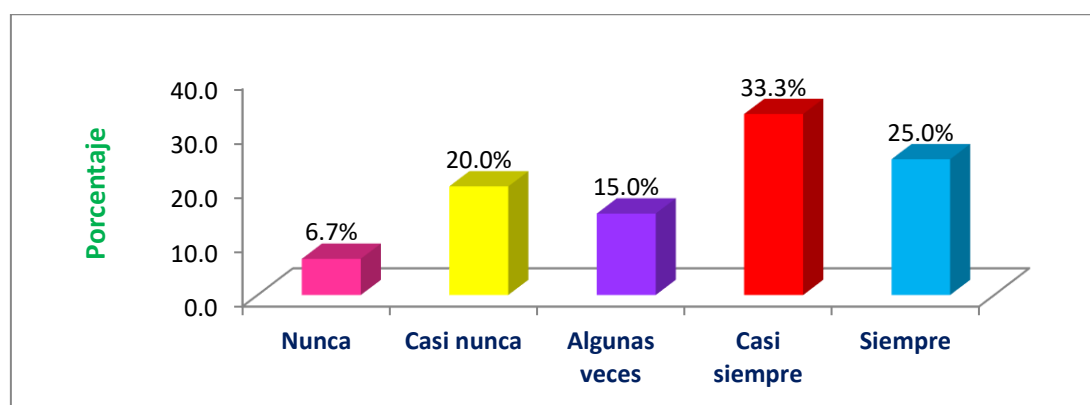
Interpretación:

Los resultados demuestran en relación a que consideran si permite que los subordinados tomen decisiones específicas en los niveles inferiores de la empresa, el 11.7% expresa que siempre, el 51.7% manifiesta que casi siempre. Por otro lado, se observa que el 25% expresa que algunas veces permite que los subordinados tomen decisiones específicas en los niveles inferiores de la empresa, el 8.3% expresa que casi nunca permite que los subordinados tomen decisiones específicas en los niveles inferiores de la empresa y el 3.3% manifiesta que nunca consideran que permite que los subordinados tomen decisiones específicas en los niveles inferiores de la empresa.

Tabla 26. Resultado P10. ¿Siente que la comunicación es de tipo descendente?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	6.7
	Casi nunca	12	20.0
	Algunas veces	9	15.0
	Casi siempre	20	33.3
	Siempre	15	25.0
	Total	60	100.0

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

**Figura 22. Resultado para P10. ¿Siente que la comunicación es de tipo descendente?**

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

Interpretación:

Los resultados demuestran en relación a que consideran si sienten que la comunicación es de tipo descendente, el 25% expresa que siempre, el 33.3% manifiesta que casi siempre. Por otro lado, se observa que el 15% expresa que algunas veces sienten que la comunicación es de tipo descendente, el 20% expresa que casi nunca sienten que la comunicación es de tipo descendente y el 6.7% manifiesta que nunca consideran que sienten que la comunicación es de tipo descendente.

Tabla 27. Resultado P11. ¿Utilizan castigos y/o recompensas para satisfacer sus necesidades de prestigio y estima?

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Nunca	15	25.0
	Casi nunca	25	41.7
	Algunas veces	12	20.0
	Casi siempre	6	10.0
	Siempre	2	3.3
	Total	60	100.0

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

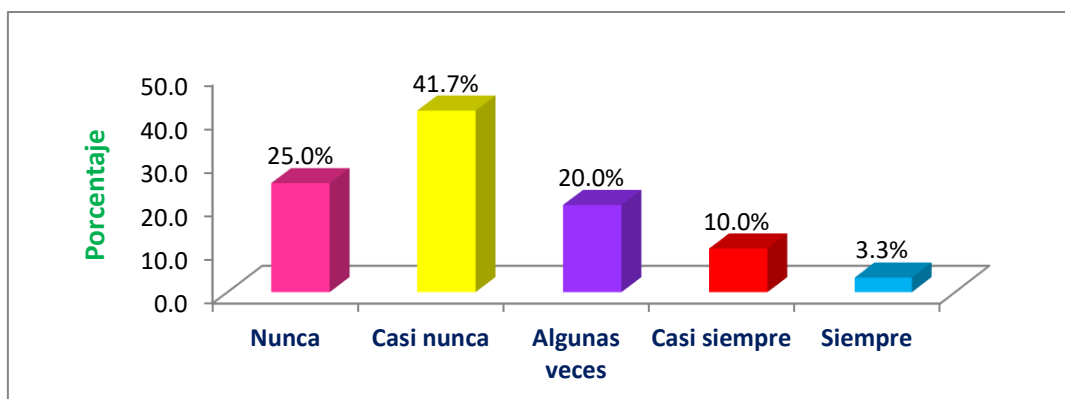


Figura 23. Resultado para P11. ¿Utilizan castigos y/o recompensas para satisfacer sus necesidades de prestigio y estima?

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

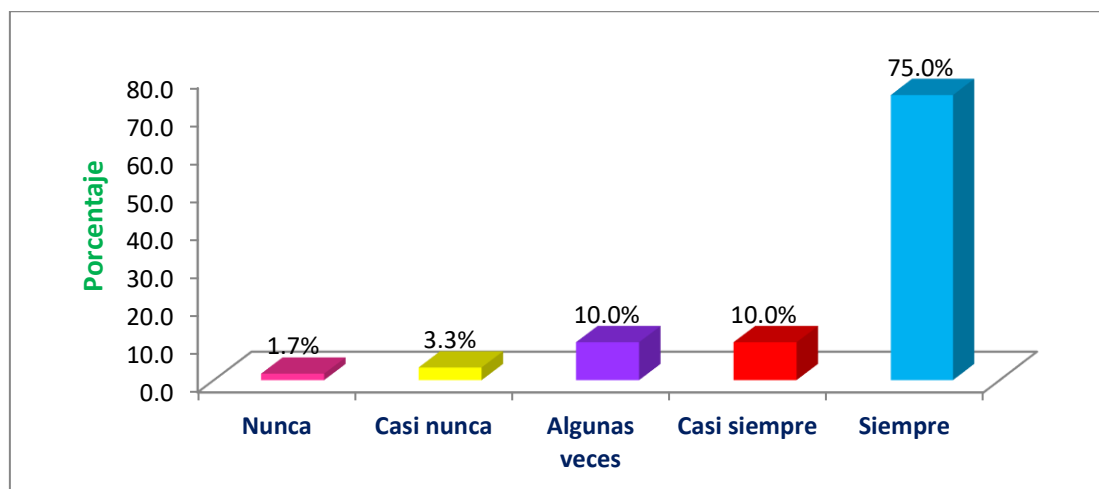
Interpretación:

Los resultados demuestran en relación a que consideran si utilizan castigos y/o recompensas para satisfacer sus necesidades de prestigio y estima, el 3.3% expresa que siempre, el 10% manifiesta que casi siempre. Por otro lado, se observa que el 20% expresa que algunas veces utilizan castigos y/o recompensas para satisfacer sus necesidades de prestigio y estima, el 41.7% expresa que casi nunca utilizan castigos y/o recompensas para satisfacer sus necesidades de prestigio y estima y el 25% manifiesta que nunca consideran que utilizan castigos y/o recompensas para satisfacer sus necesidades de prestigio y estima.

Tabla 28. Resultado P12. ¿Existe un ambiente bastante dinámico?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	1.7
	Casi nunca	2	3.3
	Algunas veces	6	10.0
	Casi siempre	6	10.0
	Siempre	45	75.0
	Total	60	100.0

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

**Figura 24. Resultado para P12. ¿Existe un ambiente bastante dinámico?**

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

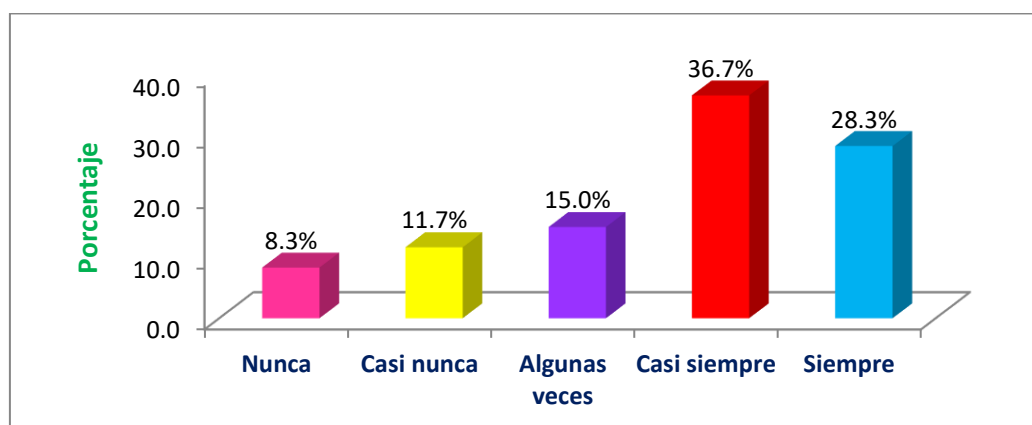
Interpretación:

Los resultados demuestran en relación a que consideran si existe un ambiente bastante dinámico, el 75% expresa que siempre, el 10% manifiesta que casi siempre. Por otro lado, se observa que el 10% expresa que algunas veces existe un ambiente bastante dinámico, el 3.3% expresa que casi nunca existe un ambiente bastante dinámico y el 1.7% manifiesta que nunca consideran que existe un ambiente bastante dinámico.

Tabla 29. Resultado P13. ¿La comunicación se hace de forma lateral?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	5	8.3
	Casi nunca	7	11.7
	Algunas veces	9	15.0
	Casi siempre	22	36.7
	Siempre	17	28.3
Total		60	100.0

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

**Figura 25. Resultado para P13. ¿La comunicación se hace de forma lateral?**

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

Interpretación:

Los resultados demuestran en relación a que consideran si la comunicación se hace de forma lateral, el 28.3% expresa que siempre, el 36.7% manifiesta que casi siempre. Por otro lado, se observa que el 15% expresa que algunas veces la comunicación se hace de forma lateral, el 11.7% expresa que casi nunca la comunicación se hace de forma lateral y el 8.3% manifiesta que nunca consideran que la comunicación se hace de forma lateral.

Tabla 30. Resultado P14. ¿Los docentes están motivados por la participación e implicación en el instituto?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	5	8.3
	Casi nunca	3	5.0
	Algunas veces	11	18.3
	Casi siempre	19	31.7
	Siempre	22	36.7
	Total	60	100.0

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

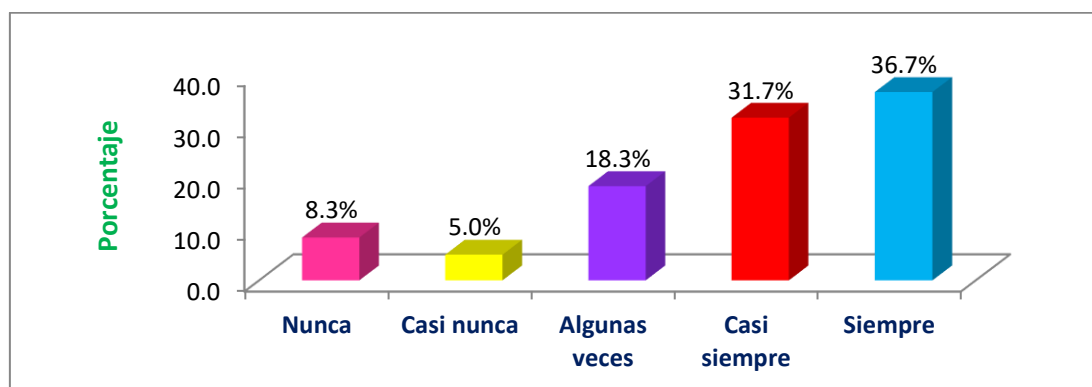


Figura 26. Resultado para P14. ¿Los docentes están motivados por la participación e implicación en el instituto?

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

Interpretación:

Los resultados demuestran en relación a que consideran si los docentes están motivados por la participación e implicación en el instituto, el 36.7% expresa que siempre, el 31.7% manifiesta que casi siempre. Por otro lado, se observa que el 18.3% expresa que algunas veces los docentes están motivados por la participación e implicación en el instituto, el 5% expresa que casi nunca los docentes están motivados por la participación e implicación en el instituto y el 8.3% manifiesta que nunca consideran que los docentes están motivados por la participación e implicación en el instituto.

Tabla 31. Resultado P15. ¿Existe una relación de amistad y confianza entre superiores y docentes?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	3.3
	Casi nunca	6	10.0
	Algunas veces	30	50.0
	Casi siempre	9	15.0
	Siempre	13	21.7
	Total	60	100.0

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

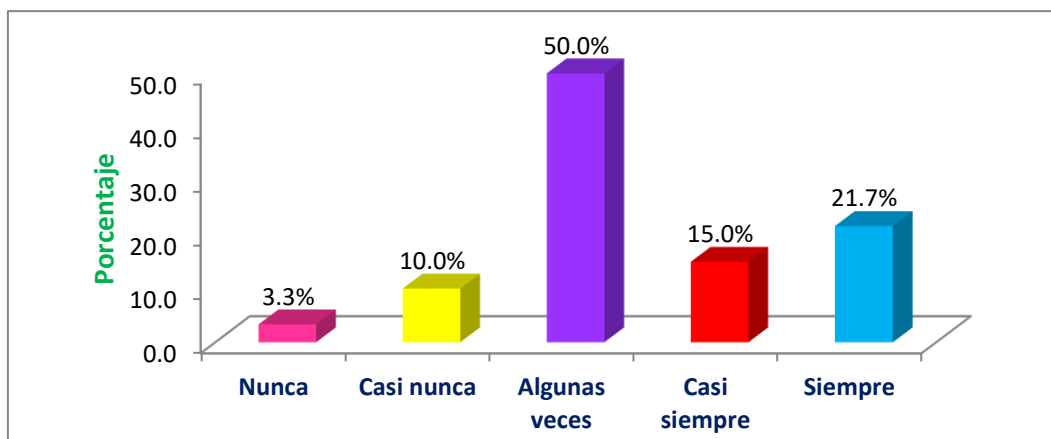


Figura 27. Resultado para P15. ¿Existe una relación de amistad y confianza entre superiores y docentes?

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

Interpretación:

Los resultados demuestran en relación a que consideran si existe una relación de amistad y confianza entre superiores y docentes, el 21.7% expresa que siempre, el 15% manifiesta que casi siempre. Por otro lado, se observa que el 50% expresa que algunas veces existe una relación de amistad y confianza entre superiores y docentes, el 10% expresa que casi nunca existe una relación de amistad y confianza entre superiores y docentes y el 3.3% manifiesta que nunca consideran que existe una relación de amistad y confianza entre superiores y docentes.

Tabla 32. Resultado P16. ¿Los docentes y la dirección forman un equipo para alcanzar fines y objetivos del instituto?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	3.3
	Casi nunca	3	5.0
	Algunas veces	4	6.7
	Casi siempre	12	20.0
	Siempre	39	65.0
	Total	60	100.0

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

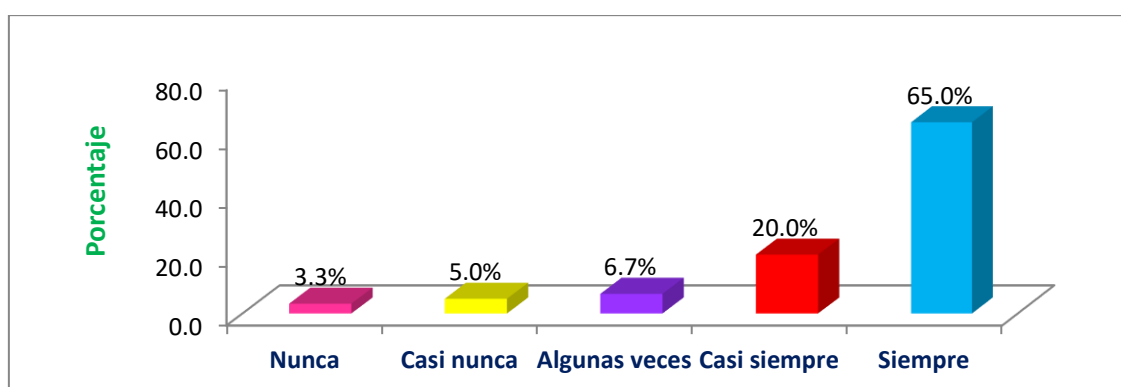


Figura 28. Resultado para P16. ¿Los docentes y la dirección forman un equipo para alcanzar fines y objetivos del instituto?

Fuente: Encuesta Realizada en el instituto Daniel Alcides Carrión SJM, 2019

Interpretación:

Los resultados demuestran en relación a que consideran si los docentes y la dirección forman un equipo para alcanzar fines y objetivos del instituto, el 65% expresa que siempre, el 20% manifiesta que casi siempre. Por otro lado, se observa que el 6.7% expresa que algunas veces los docentes y la dirección forman un equipo para alcanzar fines y objetivos del instituto, el 5% expresa que casi nunca los docentes y la dirección forman un equipo para alcanzar fines y objetivos del instituto y el 3.3% manifiesta que nunca consideran que los docentes y la dirección forman un equipo para alcanzar fines y objetivos del instituto.

3.2 Contrastación de las hipótesis

3.2.1 Contraste de la hipótesis general

Ho: No existe una relación entre la política organizacional y clima laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019.

Hi: Existe una relación entre la política organizacional y clima laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019.

Prueba estadística: Prueba de correlación de Pearson

Tabla 33. *Correlación entre política organizacional * clima laboral*

		Correlaciones	
		Política Organizacional	Clima Laboral
Política Organizacional	Correlación de Pearson	1	,532**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Clima Laboral	Correlación de Pearson	,532**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

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

Fuente: Base de Datos SPSS, según variables de investigación en el IDAC-SJM

Interpretación:

La correlación encontrada es positiva ($r = 0.532$) a un nivel de significancia de 0.000 que es menor al indicador de decisión de 0.05. Por ello se demuestra que existe una relación entre la Política Organizacional en un 53.2% y el Clima Laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en

el año 2019. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

3.2.2 Contraste de la hipótesis específica 1

Ho: No existe una relación entre la toma de decisiones y el clima laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019.

Hi: Existe una relación entre la toma de decisiones y el clima laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019.

Prueba estadística: Prueba de correlación de Pearson

Tabla 34. *Correlación entre toma de decisiones * clima laboral*

		Correlaciones	
		Toma de Decisiones	Clima Laboral
Toma de Decisiones	Correlación de Pearson	1	,520**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Clima Laboral	Correlación de Pearson	,520**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

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

Fuente: Base de Datos SPSS, según variables de investigación en el IDAC-SJM

Interpretación:

La correlación encontrada es positiva ($r = 0.520$) a un nivel de significancia de 0.000 que es menor al indicador de decisión de 0.05. Por ello se demuestra que existe una relación entre Toma de Decisiones en un 52% y el Clima Laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 1 de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

3.2.3 Contraste de la hipótesis específica 2

Ho: No existe una relación entre la comunicación interna y el clima laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019.

Hi: Existe una relación entre la comunicación interna y el clima laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019.

Prueba estadística: Prueba de correlación de Pearson

*Tabla 35. Comunicación interna * clima laboral*

		Correlaciones	
		Comunicación Interna	Clima Laboral
Comunicación Interna	Correlación de Pearson	1	,549**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Clima Laboral	Correlación de Pearson	,549**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

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

Fuente: Base de Datos SPSS, según variables de investigación en el IDAC-SJM

Interpretación:

La correlación encontrada es positiva ($r = 0.549$) a un nivel de significancia de 0.000 que es menor al indicador de decisión de 0.05. Por ello se demuestra que existe una relación entre Comunicación Interna en un 54.9% y el Clima Laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año

2019. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2 de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

3.2.4 Contraste de la hipótesis específica 3

Ho: No existe una relación entre la autoridad, poder, liderazgo y el clima laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019.

Hi: Existe una relación entre la autoridad, poder, liderazgo y el clima laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019.

Prueba estadística: Prueba de correlación de Pearson

*Tabla 36. Correlación entre autoridad, poder, liderazgo * clima laboral*

		Correlaciones	
		Autoridad, poder, liderazgo	Clima Laboral
Autoridad, poder, liderazgo	Correlación de Pearson	1	,549**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Clima Laboral	Correlación de Pearson	,549**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

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

Fuente: Base de Datos SPSS, según variables de investigación en el IDAC-SJM

Interpretación:

La correlación encontrada es positiva ($r = 0.549$) a un nivel de significancia de 0.000 que es menor al indicador de decisión de 0.05. Por ello se demuestra que existe una relación entre Autoridad, poder, liderazgo en un 54.9% y el Clima Laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en

el año 2019. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 3 de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

3.2.5 Contraste de la hipótesis específica 4

Ho: No existe una relación entre el trato equitativo y el clima laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019.

Hi: Existe una relación entre el trato equitativo y el clima laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019.

Prueba estadística: Prueba de correlación de Pearson

*Tabla 37. Correlación entre trato equitativo * clima laboral*

		Correlaciones	
		Trato Equitativo	Clima Laboral
Trato Equitativo	Correlación de Pearson	1	,427**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	60	60
Clima Laboral	Correlación de Pearson	,427**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	60	60

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

Fuente: Base de Datos SPSS, según variables de investigación en el IDAC-SJM

Interpretación:

La correlación encontrada es positiva ($r = 0.427$) a un nivel de significancia de 0.001 que es menor al indicador de decisión de 0.05. Por ello se demuestra que existe una relación entre Trato Equitativo en un 42.7% y el Clima Laboral en los docentes del

Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 4 de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en el trabajo de investigación Política Organizacional y su Relación con el Clima Laboral en los Docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan De Miraflores en el año 2019, demostraron que existe una relación positiva y significativa entre la política organizacional y el clima laboral, con un coeficiente de relación de Pearson $r = 0.532$ (53.2%), con una significancia bilateral de 0.000 inferior al nivel de significancia de 0.05 (5%) indicando que la hipótesis general es aceptada.

Los resultados de Azán & Díaz (2019), en su tesis “El clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Socopur S. A.C-2018” lograron determinar como resultado Rho Spearman es de 0.550, con un p- valor = 0.000 siendo una correlación positiva considerable que nos indica que a mejor clima laboral, mayor será el nivel del desempeño laboral. Por lo que Azán & Díaz (2019) concluyen que, la empresa Socopur S.A.C, es una empresa ejemplar para aquellas que con características similares, en crecimiento tanto local como nacional, de acuerdo a los resultados obtenidos, han sido positivos, donde cuenta con una estructura óptima, debiendo fortalecer en cuanto al desarrollo de la calidad, cooperación y realización de sus colaboradores donde se obtuvo una correlación positiva significativa.

Del mismo modo, Arroyo (2018), en su tesis “Comunicación organizacional y su relación con el clima laboral en los colaboradores de Saga Falabella del Mall Aventura Plaza Bellavista, año 2018” logró determinar de la prueba del baremo y el chi cuadrado calculado se obtuvo un total de 59,133. Según el gl (4) y la significancia (0,05) el resultado es de 9,4877. Arroyo (2018) midió la relación entre la comunicación organizacional y el clima laboral logrando determinar que son aceptables y óptimos por parte de los colaboradores. Por lo que Arroyo (2018) concluye que hay una buena comunicación y clima laboral en la empresa Saga Falabella del Mall Aventura Plaza Bellavista, ya que cuenta con todas las herramientas de comunicación, para crecer y desarrollarse a diario por medio de su cultura: visión, misión, valores, compromiso, iniciativa, honestidad, austeridad y vocación de servicio, generando un buen clima laboral entre todos sus trabajadores.

V. CONCLUSIONES

1. Existe una relación entre Política Organizacional y el Clima Laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019. Los docentes necesitan que exista un buen clima laboral en el instituto para que laboren de manera más productiva obteniendo resultados favorables para la gerencia del instituto.
2. Existe una relación entre Toma de Decisiones y el Clima Laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019. La gerencia del instituto no toma buenas decisiones a favor de los docentes para que exista un buen clima laboral y por ende los docentes se sienten insatisfechos e inconformes con las labores que desempeñan.
3. Existe una relación entre Comunicación Interna y el Clima Laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019. Los docentes no se sienten satisfechos con la comunicación interna que tienen con la plana administrativa a través de los

medios de comunicación por la falta de seguimiento de la gerencia y la plana administrativa dificultando una buena comunicación.

4. Existe una relación entre Autoridad, Poder, Liderazgo y el Clima Laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019. La plana administrativa es muy autoritaria con los docentes, no les brinda alternativas de solución frente a los problemas que hay por lo tanto no tienen un buen clima laboral.
5. Existe una relación entre el Trato Equitativo y el Clima Laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019. Los docentes manifiestan que la plana administrativa no les da un trato equitativo justo haciendo que el clima laboral no sea excelente.

VI. RECOMENDACIONES

1. La política organizacional y el clima laboral tienen relación, por lo que si no hay una buena política organizacional no existirá un buen clima laboral en los docentes del Instituto. Para que los docentes sientan que laboran bajo un buen clima laboral, se debe fomentar la empatía, construir un lugar de trabajo agradable, crear programas de aprendizaje y desarrollo proporcionando los recursos adecuados para su crecimiento laboral. Programar actividades recreativas fuera del horario de trabajo con el fin de fomentar un buen clima laboral en los docentes.
2. La toma de decisiones y el clima laboral tienen relación, por lo que si no hay una alta toma de decisiones no existirá un buen clima laboral en los docentes del Instituto. Para que la toma de decisiones sea alta se debe de requerir de la participación de la plana administrativa en charlas, para la capacitación del mejoramiento y entrenamiento de una mejor toma de decisiones en favor del Instituto y de los docentes empleando el liderazgo para que la plana administrativa junto a los docentes pueda tener un buen clima laboral.

3. La comunicación interna y el clima laboral tienen relación, por lo que si no hay una alta comunicación interna no existirá un buen clima laboral en los docentes del Instituto. Para que la comunicación interna sea alta se debe de comprometer al docente a que utilice más su correo institucional no solo en la computadora sino también usando el correo institucional en su celular añadiendo aplicaciones para que tengan acceso a la información del instituto en todo momento, al igual de crear un grupo en WhatsApp entre la plana administrativa y los docentes para que la comunicación interna sea más efectiva brindando información importante mediante el grupo o sino enviando información a sus WhatsApp personal de cada docente haciendo que la comunicación sea más activa entre los docentes y la plana administrativa.

4. La autoridad, poder, liderazgo y el clima laboral tienen relación, por lo que, si no hay una alta autoridad, poder y liderazgo no existirá un buen clima laboral en los docentes del Instituto. Para que la autoridad, poder y liderazgo sea alta, la empresa debe de incentivar a los docentes a través de las reuniones y capacitaciones para que aporten sugerencias, soluciones e ideas como el pensamiento crítico y la innovación a favor de ellos y del Instituto de manera democrática fomentando a que exista un clima laboral positivo, participativo y colaborativo, para el buen desarrollo y crecimiento de la empresa y los docentes.

5. El trato equitativo y el clima laboral tienen relación, por lo que si no hay un alto trato equitativo no existirá un buen clima laboral en los docentes del Instituto. Para que el trato equitativo sea alto se debe de dar un buen trato justo, respetar y valorar a todos los docentes por igual, por su experiencia, su profesionalismo

reconocer los logros que tiene cada docente en el Instituto y brindarles un reconocimiento de aumento de su salario de parte de la gerencia de la empresa ya que por más de 4 años los docentes siguen recibiendo el mismo sueldo a pesar de que la calidad de vida va en aumento todos los años.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arroyo, E. (2018). *Comunicación organizacional y su relación con el clima laboral en los colaboradores de Saga Falabella del Mall Aventura Plaza Bellavista, año 2018* tesis desarrollada en la Universidad César Vallejo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34846>
- Ávila, P. (2009) *La importancia de la retroalimentación en los procesos de evaluación. Una revisión del estado del arte*. Universidad del Valle de México. México.
- Ayala, M. (2016). *Diagnóstico y Mejora del Clima Laboral en la empresa MAC Computadoras de Morelos* Universidad Latina S.C incorporada a la Universidad Nacional Autónoma de México. Obtenido de https://repositorio.unam.mx/contenidos/diagnostico-y-mejora-del-clima-laboral-en-la-empresa-mac-computadoras-de-morelos-275521?c=pQ8wXB&d=false&q=clima_.laboral&i=1&v=0&t=search_0&as=0
- Azán, I; Díaz M.I (2018). *El clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Socopur S. A.C-2018* tesis desarrollada en la Universidad Peruana Unión. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1760/Isabel_tesis_Bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación* (Tercera ed.). (Fernández, Ed.) Bogotá: Prentice Hall.
- Brunet, (1987). Pág. 36. *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*
- Certo, S. (2001) *Administración Moderna: diversidad calidad, ética y el entorno global*. Bogotá. Editorial Pearson Ecuación.

- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Quinta edición. Mc Graw Hill. Impreso en Colombia.
- Chiavenato, I. (2016). *Definición de liderazgo*. Obtenido de <http://www.escuelamanagement.eu/habilidades-de-liderazgo-2/concepto-de-liderazgo-segun-los-principales-autores>
- Dattner C. (2006). *Política Organizacional*. Obtenido de <http://www.dattnerconsulting.com/spanish/presentations/orgspan.pdf>
- Dworkin R. (2002). *Los derechos en serio*, Barcelona: Ariel. p. 72
- Enrique, (2014). Obtenido de <https://webdemaestrias.com/alta-direccion-definicion-y-conceptos/> 2 de setiembre. Consulta 14 de Marzo 2020
- Eiras, R. (2001) Obtenido de <http://laurazorannyarenasflores.blogspot.com/2011/09/diferentes-concepto-de-liderazgo-y.html>
- García, J (1998). *Comunicación interna*, Madrid, Editorial Díaz de Santos.
- Garcia, N. (2015). *Relación de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en empleados de una institución pública* Universidad Nacional Autónoma de México. Obtenido de https://repositorio.unam.mx/contenidos/relacion-del-clima-laboral-y-satisfaccion-laboral-en-empleados-de-una-institucion-publica-146545?c=pQ8wXB&d=false&q=clima_.laboral&i=1&v=0&t=search_0&as=0
- Heifetz, R. (2012). *La práctica del liderazgo adaptativo*. Barcelona: Espada
- Hellriegel, (2002). *Administración: Un enfoque basado en Competencias*. International Thomson Editores. México.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F: McGraw Hill Education. Obtenido de

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

- Iglesias, G. (2018). *Trato Equitativo* leyderecho.org Retrieved 03, 2020, from <https://leyderecho.org/trato-equitativo/>
- Kast, F. E. (1979). *Administración de las Organizaciones*. Editorial Mc GranW-Hill.
- Medina, M. (2012). *Política organizacional*. Concepto en la empresa. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/politica-organizacional-concepto-y-esquema-en-la-empresa/>
- Morán, G., & Alvarado, D. (2010). *Métodos de Investigación*. México: Pearson Educación.
- Parella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas: FEDUPEL
- Pizzolante, I (2004) *El poder de la comunicación estratégica* Bogotá, Editorial Pontificia Universidad Javeriana.
- Porter, Lawler & Hackman (1975) Obtenido de <https://www.webscolar.com/conceptos-de-organizacion-y-administracion-por-varios-autores>
- Real Academia Española, (1992) *Diccionario de la Lengua Española*, Vigésima Primera Edición, Madrid, Editorial Espasa. Tomo II, 861p.
- Robbins, S (1999). *Comportamiento Organizacional*, (8ª ed.) México, Editorial Prentice Hall.
- St. George, A. (2012). *Royal navy, way of leadership*. London: Random house group. GB.
- Supo, J. (2018). *Seminario de investigación para la producción científica*. Arequipa, Perú.

Valderrama Mendoza, S. (2018). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica* (Octava ed.). Lima, Perú: Editorial San Marcos E.I.R.L.

Wharton, E. (2001) *Toma de decisiones*. EEUU. Editorial John Wiley & Sons

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de Consistencia

Título: POLÍTICA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL EN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DANIEL ALCIDES CARRIÓN DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE MIRAFLORES EN EL AÑO 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	MÉTODO
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre la política organizacional y el clima laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la toma de decisiones y el clima laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la comunicación interna y el clima laboral en los docentes</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación que existe entre la política organizacional y clima laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019</p> <p>Objetivos específicos Establecer la relación que existe entre la toma de decisiones y el clima laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019.</p> <p>Establecer la relación entre la comunicación interna y el clima laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación entre la política organizacional y clima laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019</p> <p>Hipótesis específicas Existe una relación entre la toma de decisiones y el clima laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019</p> <p>Existe una relación entre la comunicación interna y el clima laboral en los docentes</p>	<p>Variable 1 Política Organizacional</p> <p>Dimensiones -Toma de decisiones -Comunicación interna -Autoridad, poder y liderazgo -Trato equitativo</p> <p>Indicadores -Análisis de la situación -Evaluar y escoger opciones -Comunicación ascendente -Comunicación descendente -Comunicación lateral -Aportación de soluciones -Formal e informal -Incertidumbre -Templanza -Obligación</p>	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No Experimental</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

<p>del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la autoridad, poder y liderazgo y el clima laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019?</p> <p>¿Qué relación existe el trato equitativo y el clima laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019?</p>	<p>Miraflores en el año 2019.</p> <p>Establecer la relación entre autoridad, poder, liderazgo y el clima laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019.</p> <p>Establecer la relación entre trato equitativo y clima laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019.</p>	<p>del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019</p> <p>Existe una relación entre la autoridad, poder, liderazgo y el clima laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019</p> <p>Existe una relación entre el trato equitativo y el clima laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019</p>	<p>Variable 2 Clima laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> -Autoritario explotador -Autoritario paternalista -Consultivo -Participativo <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> -Ambiente estable y aleatorio -Atmósfera de miedo -Confianza y cordialidad -Estructuras muy rígidas -Alta jerarquía -Confianza entre los empleados -Toma de decisiones en consenso -Motivación en los miembros 	
--	---	--	--	--

Anexo 2 Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Política Organizacional

POLÍTICA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL EN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DANIEL ALCIDES CARRIÓN DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE MIRAFLORES EN EL AÑO 2019

Objetivo: Establecer la relación que existe entre la política organizacional y clima laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019

Instrucciones: La siguiente información se utilizará para fines académicos y será confidencial. Por favor le pido a usted que conteste las siguientes preguntas con total sinceridad.

I. DATOS DEL ENCUESTADO

Sexo: Femenino () Masculino () Edad: _____
 Tiempo de servicio: _____ Cargo: _____
 Grado de Instrucción: _____

II. En cada enunciado marque con una **X** la respuesta, las opciones de las respuestas son las siguientes:

Opciones de respuesta					
Valor	1	2	3	4	5
Significado	Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: TOMA DE DECISIONES					
1. ¿La plana administrativa analiza las situaciones detenidamente para tomar una decisión?					
2. ¿La plana administrativa formula interrogantes antes de tomar una decisión? NO					
3. ¿La plana administrativa escoge la mejor alternativa para alcanzar los objetivos de la empresa? NO					
4. ¿La plana administrativa elige la mejor opción y la ejecuta? NO					
DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN INTERNA					
5. ¿Los docentes pueden comunicarse con sus superiores a través de los medios de comunicación?					
6. ¿Existe retroalimentación de parte de los superiores a los docentes a través de los medios de comunicación?					
7. ¿Existe comunicación directa verbal entre la plana administrativa y los docentes?					

DIMENSIÓN: AUTORIDAD, PODER Y LIDERAZGO					
8. ¿La plana administrativa aporta soluciones de acuerdo a situaciones que se presentan con los docentes?					
9. ¿La plana administrativa otorga poder a sus docentes para desarrollar tareas por las que fueron elegidas?					
10. ¿Los docentes emplean el liderazgo en distintas situaciones en el instituto?					
DIMENSIÓN: TRATO EQUITATIVO					
11. ¿Los docentes se dejan guiar por los deberes que deben realizar diariamente?					
12. ¿La plana administrativa da un trato justo a todos sus docentes?					

Cuestionario: Clima Laboral

POLÍTICA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL EN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DANIEL ALCIDES CARRIÓN DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE MIRAFLORES EN EL AÑO 2019

Objetivo: Establecer la relación que existe en la política organizacional y clima laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019

Instrucciones: La siguiente información se utilizará para fines académicos y será confidencial. Por favor le pido a usted que conteste las siguientes preguntas con total sinceridad.

I. DATOS DEL ENCUESTADO

Sexo: Femenino () Masculino () Edad: _____
 Tiempo de servicio: _____ Cargo: _____
 Grado de Instrucción: _____

II. En cada enunciado marque con una X la respuesta, las opciones de las respuestas son las siguientes:

Opciones de respuesta					
Valor	1	2	3	4	5
Significado	Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: AUTORITARIO EXPLOTADOR					
1. ¿Sientes que la dirección de la empresa no tiene confianza en sus docentes?					
2. ¿Los docentes trabajan bajo un desagradable clima laboral?					
3. ¿La mayor parte de las decisiones se toman en la cima de la organización?					
4. ¿Sientes que la única comunicación que existe con la parte administrativa es sobre instrucciones específicas?					
DIMENSIÓN: AUTORITARIO PATERNALISTA					
5. ¿Existe confianza entre la dirección y los docentes?					
6. ¿Algunas decisiones se toman en los escalones inferiores de la empresa?					
7. ¿Utilizan recompensas y/o castigos para motivar a los docentes?					
8. ¿Los docentes laboran en un ambiente estable?					

DIMENSIÓN: CONSULTIVO					
9. ¿Permite que los subordinados tomen decisiones específicas en los niveles inferiores de la empresa?					
10. ¿Siente que la comunicación es de tipo descendente?					
11. ¿Utilizan castigos y recompensas para satisfacer sus necesidades de prestigio y estima?					
12. ¿Existe un ambiente bastante dinámico?					
DIMENSIÓN: PARTICIPATIVO					
13. ¿La comunicación se hace de forma lateral?					
14. ¿Los docentes están motivados por la participación e implicación en el instituto?					
15. ¿Existe una relación de amistad y confianza entre superiores y docentes?					
16. ¿Los docentes y la dirección forman un equipo para alcanzar fines y objetivos del instituto?					

Anexo 3 Base de Datos

VARIABLE 1: POLÍTICA ORGANIZACIONAL

ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
D1	1	3	4	5	5	1	5	1	5	3	3	5
D2	2	5	4	5	3	2	5	2	3	2	5	5
D3	3	4	2	3	5	3	3	3	5	3	4	3
D4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
D5	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2
D6	3	5	5	4	3	3	4	3	3	5	5	4
D7	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5
D8	2	5	5	3	1	2	3	2	1	3	5	3
D9	3	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5
D10	4	4	5	5	3	4	5	4	3	4	4	5
D11	3	5	1	4	5	3	4	3	5	2	5	4
D12	3	5	5	5	3	3	5	3	3	5	5	5
D13	4	5	5	2	5	4	2	4	5	5	5	2
D14	4	4	5	5	2	4	5	4	2	5	4	5
D15	3	4	4	4	3	3	4	3	3	5	4	4
D16	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
D17	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5
D18	4	1	2	3	3	4	3	4	3	3	1	3
D19	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
D20	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4
D21	4	3	5	5	3	4	5	4	3	2	3	5
D22	4	5	5	5	3	4	5	4	3	5	5	5
D23	4	5	5	1	1	4	1	4	1	1	5	1
D24	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5
D25	4	5	5	5	3	4	5	4	3	4	5	5
D26	4	5	5	3	5	4	3	4	3	5	5	3
D27	4	2	5	5	5	4	5	4	3	3	2	5
D28	4	4	3	5	2	4	5	4	3	5	4	5
D29	4	5	5	5	3	4	5	4	3	5	5	5
D30	4	4	5	4	5	4	4	4	2	5	4	4
D31	4	5	5	4	1	4	4	4	4	4	5	4
D32	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4
D33	4	5	5	4	3	4	4	4	3	5	5	4
D34	4	2	4	5	5	4	5	4	3	5	2	5
D35	5	4	5	5	3	5	5	5	3	5	4	5
D36	4	5	5	5	5	4	5	4	3	2	5	5
D37	5	5	5	5	2	5	5	5	3	4	5	5
D38	5	3	5	3	3	5	3	5	3	3	3	3

D39	4	5	1	5	5	4	5	4	5	4	5	5
D40	5	4	2	5	5	5	5	5	2	5	4	5
D41	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4
D42	5	3	4	4	5	5	4	5	3	4	3	4
D43	5	5	5	4	5	5	4	5	3	1	5	4
D44	5	4	5	5	3	5	5	5	3	2	4	5
D45	4	3	5	3	3	4	3	4	3	3	3	3
D46	5	5	3	4	1	5	4	5	4	5	5	4
D47	3	4	5	5	4	3	5	3	3	4	4	5
D48	5	5	4	4	3	5	4	5	3	5	5	4
D49	5	5	5	4	3	5	4	5	3	5	5	4
D50	5	4	4	5	3	5	5	4	3	3	4	5
D51	5	5	5	4	3	5	4	4	2	5	5	4
D52	5	5	4	4	3	5	4	2	4	5	5	4
D53	5	5	5	3	2	5	3	5	3	4	5	3
D54	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
D55	4	4	5	5	3	4	5	4	3	2	4	5
D56	5	3	5	4	3	5	4	4	5	5	3	4
D57	5	4	4	3	3	5	3	4	2	3	4	3
D58	5	4	5	5	3	5	5	4	4	1	4	5
D59	5	4	5	5	3	5	5	3	4	4	4	5
D60	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4

VARIABLE 2: CLIMA LABORAL

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
D1	2	1	3	5	2	3	3	2	4	1	2	3	4	3	5	4
D2	2	1	2	2	3	4	3	4	3	4	1	4	3	4	3	4
D3	2	1	3	5	1	3	1	5	2	3	4	4	1	2	5	2
D4	1	1	4	3	2	5	3	4	5	2	1	5	4	3	5	5
D5	4	1	1	3	3	2	3	1	3	4	3	5	2	4	2	3
D6	2	1	5	2	4	4	2	4	5	5	5	2	4	1	3	5
D7	2	1	5	3	3	4	3	5	4	3	2	5	3	5	5	5
D8	1	1	3	3	4	1	4	3	3	4	1	5	4	3	1	5
D9	4	1	5	5	5	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4
D10	2	1	4	3	2	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	5
D11	4	1	2	5	4	5	3	2	2	4	5	5	2	3	5	1
D12	2	1	5	4	2	3	1	4	4	2	2	4	5	5	3	5
D13	1	1	5	1	3	5	3	5	4	5	3	5	1	4	5	5
D14	5	1	5	5	4	4	5	4	3	3	4	5	4	1	2	5
D15	2	1	5	3	1	3	3	5	3	4	2	5	3	5	3	4
D16	2	1	4	4	4	5	4	4	4	5	1	5	4	4	5	5
D17	4	1	5	5	5	2	3	5	5	4	3	5	5	3	5	3
D18	2	1	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	5	3	2
D19	1	1	5	5	4	4	3	2	4	3	3	5	4	5	5	5
D20	2	1	5	3	4	4	4	5	4	1	1	4	2	3	5	5
D21	2	1	2	4	3	3	5	4	3	4	3	5	4	5	3	5
D22	2	1	5	3	2	5	2	5	4	3	4	1	3	2	3	5
D23	5	1	1	2	3	4	3	3	4	4	2	5	4	5	1	5
D24	1	1	5	5	1	3	3	5	3	2	3	5	1	3	4	4
D25	2	1	4	3	4	2	1	5	4	5	1	5	4	5	3	5
D26	2	1	5	1	3	4	3	4	5	4	2	4	5	1	3	5
D27	1	2	3	5	5	4	2	5	4	5	1	3	3	4	3	5
D28	2	1	5	3	4	3	5	5	2	4	2	2	2	3	3	3
D29	2	1	5	4	3	4	3	3	3	5	2	5	5	4	3	5
D30	1	1	5	3	4	4	3	4	4	3	2	5	4	5	2	5
D31	2	2	4	5	2	3	5	5	4	4	1	4	5	3	4	5
D32	3	1	5	4	4	3	3	4	5	2	2	3	4	4	3	5
D33	2	1	5	3	1	4	3	5	4	3	3	5	3	4	3	5
D34	1	1	5	2	3	5	4	3	4	2	1	3	4	5	3	4
D35	2	1	5	5	4	3	1	5	3	4	4	5	4	5	3	5
D36	2	1	2	3	5	3	3	4	4	1	1	5	3	3	3	5
D37	2	1	4	5	3	1	3	3	5	4	2	5	4	1	3	5
D38	1	1	3	2	2	4	5	5	4	3	3	5	1	4	3	5
D39	3	1	4	5	5	3	3	4	3	4	2	5	4	5	5	1
D40	2	2	5	3	3	3	3	2	4	2	1	5	2	4	2	2

D41	1	1	5	5	5	5	5	4	2	4	2	5	4	2	4	5
D42	2	1	4	4	1	3	4	4	4	5	2	5	5	4	3	4
D43	2	1	1	3	5	5	3	1	4	5	3	5	4	3	3	5
D44	2	1	2	5	3	2	3	4	4	5	1	5	4	4	3	5
D45	2	1	3	2	1	3	3	3	3	5	2	5	2	5	3	5
D46	2	1	5	4	5	3	4	4	4	4	3	5	5	1	4	3
D47	1	3	4	3	3	3	5	4	5	2	2	5	5	4	3	5
D48	2	2	5	5	5	5	4	4	3	4	2	5	3	5	3	4
D49	2	1	5	3	2	5	3	3	1	4	1	5	5	4	3	5
D50	2	3	3	4	5	5	4	5	4	2	2	5	5	5	3	4
D51	2	1	5	2	1	3	4	4	1	4	3	5	5	4	2	5
D52	2	2	5	5	3	5	4	5	4	2	2	5	5	4	4	4
D53	2	1	4	3	5	5	3	4	4	5	1	5	5	4	3	5
D54	2	2	5	5	2	5	4	4	3	5	2	5	3	5	4	5
D55	2	1	2	4	3	3	2	4	4	4	2	5	5	5	3	5
D56	2	4	5	3	1	5	4	4	4	2	2	5	1	4	5	5
D57	1	1	3	4	3	5	4	3	3	5	4	5	2	5	2	4
D58	3	5	1	3	3	5	1	4	4	5	2	5	5	5	4	5
D59	2	1	4	2	3	5	3	2	4	1	2	5	5	5	4	5
D60	2	1	4	3	2	3	4	3	2	2	1	5	5	5	4	4

Anexo 4 Evidencia de Similitud Digital

**POLÍTICA ORGANIZACIONAL Y
SU RELACIÓN CON EL CLIMA
LABORAL EN LOS DOCENTES
DEL INSTITUTO DANIEL
ALCIDES CARRIÓN DEL
DISTRITO DE SAN JUAN DE
MIRAFLORES EN EL AÑO 2019**

por Elizabeth Adela Alca Barrientos

Fecha de entrega: 10-nov-2020 12:31p.m. (UTC-0600)

Identificador de la entrega: 1442131856

Nombre del archivo: trabajo_para_bachiller_Elizabeth_2020.docx (2.61M)

Total de palabras: 16907

Total de caracteres: 91476

POLÍTICA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL EN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DANIEL ALCIDES CARRIÓN DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE MIRAFLORES EN EL AÑO 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	id.scribd.com Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
4	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	2%
5	Submitted to Universidad Privada San Juan Bautista Trabajo del estudiante	2%
6	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	2%
7	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1%

8	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	www.repositorioacademico.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
10	www.fces.luz.edu.ve Fuente de Internet	1%
11	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
12	revistamarina.cl Fuente de Internet	1%
13	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
14	gerenciaderecursoshumanosml.blogspot.com Fuente de Internet	1%
15	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
16	webdemaestrias.com Fuente de Internet	<1%
17	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	<1%
18	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	<1%

19	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	Submitted to Universidad San Francisco de Quito Trabajo del estudiante	<1 %
21	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	castillofreyre.com Fuente de Internet	<1 %
23	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
24	wylem-vela.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
25	wikitecaegcti.wetpaint.com Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	dspace.utpl.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
29	Submitted to EP NBS S.A.C. Trabajo del estudiante	<1 %

30	revistas.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	www.orgdch.org Fuente de Internet	<1 %
32	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	<1 %
34	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	www.buenastareas.com Fuente de Internet	<1 %
36	professionalorganizingsservice.com Fuente de Internet	<1 %
37	www.ucla.edu.ve Fuente de Internet	<1 %
38	worldwidescience.org Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Anexo 5 Autorización de Publicación en Repositorio



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACION O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: Alca Barrientos Elizabeth Adela
 DNI: 73043420 Correo electrónico: dulce.hannah@hotmail.com
 Domicilio: Mz G lote N°2 Asoc. Vivienda 24 de Julio Zona A San Juan de Miraflores
 Teléfono fijo: _____ Teléfono celular: 922884285

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO o TESIS

Facultad/Escuela: Ciencias Empresariales y de Negocios
 Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller Tesis ()
 Título del Trabajo de Investigación / Tesis:
"Política Organizacional y su Relación con el Clima Laboral en los Docentes del
Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2019"

3.- OBTENER:

Bachiller Titulo () Mg () Dr () PhD ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRONICA

Por la presente declaro que el (trabajo/tesis) trabajo indicada en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencia e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art 23 y Art. 33.

Autorizo la publicación (marque con una X):

Sí, autorizo el depósito total.

Sí, autorizo el depósito y solo las partes: _____

No autorizo el depósito.

Como constancia firmo el presente documento
 en la ciudad de Lima, a los 04 días del mes de
Diciembre de 2020.

Huella digital

Elizabeth Alca Barrientos
 Firma

