



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**DIAGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO
PRIVADO PERÚ FRANCIA DE LA CIUDAD DE CHICLAYO,
AÑO 2012**

**PARA OBTENER EL GRADO DE MAGISTER
EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

AUTOR

Br. GARCIA VERA Waldemar Ramón

ASESOR

MG. SC SUCLUPE QUEVEDO Luis Manuel

CHICLAYO - PERÚ

2012

AGRADECIMIENTO

Expreso mi sincero agradecimiento en primer lugar a la Universidad Cesar Vallejo y su plana docente, quienes me han permitido realizar mis estudios de post grado y de esta manera superarme profesionalmente.

Mi agradecimiento para el Sr. Julio Armas Alcalde, Director del Instituto Perú Francia, quien me brindó todas las facilidades para realizar el presente trabajo, en forma incondicional; también hago extensivo mi agradecimiento a todos los trabajadores de dicha institución, personal administrativo y plana docente; quienes con su participación activa en la recopilación de la información indispensable para el cumplimiento de los objetivos del presente.

EL AUTOR

DEDICATORIA

Dedico la presente tesis a mis más queridos seres: mi madre Blanca y mis adorables hijos Willy Mateo y Waldemar Fabrizio.

A mi madre, por haber sido la principal artífice de mi formación personal y profesional, con su abnegado esfuerzo por sacar adelante a sus hijos y ser un digno ejemplo de amor a Dios y al prójimo, inculcándonos los valores de honestidad, respeto y responsabilidad.

A mis adorables hijos, por ser el eje de mi vida y el motivo principal del esfuerzo y dedicación de su padre por alcanzar metas y que a su vez sirva como ejemplo para ellos.

AUTOR

INDICE

	Pág.
Presentación.....	vi
Resumen	vii
Abstract	ix
CAPITULO I:	12
1.1 Problema de investigación.....	14
1.1.1 Planteamiento del problema	14
1.1.2 Formulación del problema.....	15
1.1.3 Justificación.....	15
1.1.4 Antecedentes.....	16
1.1.5 Objetivos.....	19
1.1.5.1 General.....	19
1.1.5.2 Específicos.....	19
CAPITULO II:	
2.1 Marco teórico.....	22
2.1.1 Teorías de la motivación.....	22
Teoría de Jerarquías de las necesidades.....	22
Teoría de los factores higiénicos y factores de motivación.....	24
Teorías X y Y.....	26
2.1.2 Teoría del Clima Organizacional	27
2.2 Marco conceptual	31
2.2.1 Organización.....	31
Concepto.....	31
Misión organizacional.....	32
Visión organizacional	32
2.2.2 Desarrollo organizacional.....	32
Introducción.....	32
Características del DO	33
Objetivos del DO	34
2.2.3 Motivación	34

2.2.4 Clima Organizacional	35
Concepto	35
Factores que determinan el Clima Organizacional	38
CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO	42
3.1 Hipótesis	42
3.2 Variables	42
3.2.1 Definición conceptual.....	42
3.2.2 Definición operacional	42
3.3 Metodología	45
3.3.1Tipos de estudio	45
3.3.2Diseño de investigación	45
3.4 Población y Muestra	45
3.5 Métodos de investigación	46
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	47
3.7 Métodos de análisis de datos	49
CAPITULO IV RESULTADOS	51
CAPITULO V DISCUSIÓN	77
CAPITULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	83
5.1 Conclusiones	83
5.2 Recomendaciones	84
CAPITULO VII Referencias	86
ANEXOS	89

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado Calificador, pongo a su disposición el presente trabajo de investigación titulado: Diagnóstico del Clima Organizacional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Perú Francia de la ciudad de Chiclayo, Provincia de Chiclayo, Departamento de Lambayeque, 2012, con la finalidad de obtener el grado de maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.

El propósito fundamental del presente trabajo es efectuar un aporte a la institución indicada en relación a un tema trascendental en el cumplimiento de los objetivos institucionales, el cual es la administración del principal recurso que posee toda organización, vale decir los trabajadores; dada su complejidad y extensión existen una infinidad de aristas de su estudio y tratamiento. Sin embargo en el presente trabajo me concentraré en uno que considero clave y que además es un tema muy en boga, me estoy refiriendo al clima organizacional.

Si toda administración y en particular el director de la institución en estudio, realizan un eficaz manejo de este factor, considero que el éxito de la gestión educativa de la misma estará asegurado, en beneficio no solo de la plana directiva y trabajadores en general, sino también de los propios estudiantes.

EL AUTOR

RESUMEN

El objetivo principal del presente trabajo es el diagnóstico del clima organizacional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Perú Francia de esta ciudad. Para el efecto se ha tomado las teorías y los conceptos de los más renombrados especialistas en el campo administrativo y en el área de recursos humanos. En efecto rescatamos lo vertido por ellos, en el sentido que toda organización se encuentra conformada por personas, quienes con sus propias labores y responsabilidades al interior de la organización la encaminan a la consecución de las metas planteadas por los líderes de la misma.

Al interior de toda organización se desarrolla una cultura organizacional propia e inconfundible que distingue a cada organización en particular y además se concluye que en base a la percepción que tienen los trabajadores de las características propias de cada organización se crea un clima organizacional que influye de manera decisiva en el comportamiento y desempeño de todos y cada uno de los miembros de la organización. De allí que se ha creído por conveniente realizar el estudio del clima organizacional en la mencionada entidad educativa.

El tipo de investigación del presente trabajo es descriptiva y transversal, el diseño es no experimental y el método utilizado para la investigación es el cuantitativo. La población del instituto es de 27 trabajadores entre docentes y no docentes, de los mismos se ha tomado como muestra no probabilística cuantitativa a 18 trabajadores, asimismo se han aplicado al Cuestionario, la entrevista y la observación como instrumentos de medición. El Cuestionario aplicado se basa en la Escala de Liker y el instrumento empleado para la medición del clima organizacional es la Prueba EDCO (Escala del Clima Organizacional). Por último, para el análisis de los datos, se ha recurrido al programa Excel.

Los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de medición nos evidencian que el clima organizacional es aceptable, sin embargo existen un número respetable de trabajadores que tienen una opinión negativa y por lo mismo es imperativo realizar mejoras tendientes a lograr alcanzar el óptimo clima organizacional. Rescatamos por otro lado la percepción ampliamente favorable de

los trabajadores respecto al nivel de identificación con la institución y que al personal le interesa el futuro de la institución. Por otro lado observamos que las percepciones más negativas están dadas sobre la capacitación, actividades recreativas, sistemas evaluación y en la dimensión recompensa se evidencia la opinión negativa sobre los incentivos económicos, el desarrollo del personal y el reconocimiento por parte de las autoridades sobre el desempeño del personal; ya el Director nos había manifestado que el factor económico es el principal escollo que tiene la institución para desarrollar políticas de personal mas satisfactorias.

Por último el presente trabajo pretende ser un aporte a la institución a través de una propuesta de una serie de medidas tendientes a mejorar el clima organizacional de dicha entidad educativa.

PALABRAS CLAVES: Clima organizacional, motivación, desarrollo organizacional,

ABSTRACT

The main objective of this work is the diagnosis of the organizational climate of the Institute of Private Higher Technology Education Peru-France in this city. To this end it has taken the theories and concepts of the most renowned specialists in the administrative and human resources area. We mention all what they think about the topic in the sense that every organization is made up of people who with their own tasks and responsibilities within the organization, routed to the attainment of the goals set by the leaders of it.

At the heart of every organization develops a whole own distinct organizational culture that distinguishes each particular organization and also concludes that based on the workers' perception of the characteristics of each organization, create an organizational environment that influences decisively on the behavior and performance of each and every member of the organization. From there, it has been thought proper for convenient carry out the study of organizational climate in this educational institution.

The research of this study is descriptive and cross-sectional, non-experimental design and the method used for the research is quantitative. The institute population is 27 workers between teachers and non-teaching workers, from them we have quantitatively sampled 18 workers and likewise, they have been applied to the Questionnaire, the interview and observation as measurement instruments. The questionnaire used is based on the Liker Scale and the instrument used to measure organizational climate is proof EDCO (organizational climate scale.) Finally, for the analysis of the data, we have used the Excel program.

The results of the application of the measuring instruments show us that the organizational climate is acceptable, however, there are a respectable number of workers who have a negative opinion and therefore it is imperative to make improvements to get an optimal organizational climate. On the other hand, we rescued largely favorable perceptions of workers regarding the level of identification with the institution and they are interested in the future of the

institution, too. We noted too, that negative perceptions are given on training, recreational activities, evaluation systems and in the reward dimension, negative opinions are evident on economic incentives, staff development and the recognition by the authorities on staff performance; and the manager had reported that the economic factor is the main stumbling block that the institution has to develop personnel policies more satisfying.

Finally, the present work is making a contribution to the institution on the proposed to set of