



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS
PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN PEDAGÓGICA**

**Clima organizacional en la institución educativa Pueblo Libre,
Moyobamba, 2018**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO DE:
BACHILLER EN EDUCACIÓN SECUNDARIA**

AUTOR:

Luis Alexander Tineo Tineo

ASESORA:

Dra. Rosa Mabel Contreras Julián

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS
COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA MAGISTERIAL

DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El jurado evaluador del trabajo de investigación para obtener el grado de bachiller:

**Clima organizacional en la institución educativa Pueblo Libre,
Moyobamba, 2018**

Presentado por don (a):

TINEO TINEO LUIS ALEXANDER

Acuerda: Aprobar por Unanimidad 13 (trece)

Y recomienda:

Tarapoto 28 de febrero de 2019

Miembros del Jurado: **Dra. Silvia Rodríguez Melgar**

Firma:



Miembro del Jurado: **Dra. Rosa Mabel Contreras Julián**

Firma:



Miembro del Jurado: **Dr. Fernando Eli Ledesma Pérez**

Firma:



Dedicatoria

Con mucho amor y cariño a mis padres, mis hermanos, y mis hijos, que son mi fuente de motivación para seguir superándome a nivel personal y profesional.

Agradecimiento

El agradecimiento especial a los docentes de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto por su apoyo para lograr mis metas.

A los estudiantes y docentes del colegio de Pueblo Libre de Moyobamba, por brindarme facilidades para aplicar mis instrumentos de investigación.

En especial, a aquellas personas por su gran apoyo para terminar esta investigación.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Luis Alexander Tineo Tineo con DNI n° 41879038, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Educación e Idiomas, Programa de Complementación Pedagógica, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompañó a la tesina: *Análisis del clima organizacional en la institución educativa Pueblo Libre, Moyobamba, 2018*, es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presentan en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 15 de febrero de 2019

Luis Alexander Tineo Tineo
DNI 41879038

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, presento ante ustedes la tesis titulada *Análisis del clima organizacional en la institución educativa Pueblo Libre, Moyobamba, 2018*, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el grado de bachiller en educación Secundaria.

Tarapoto, 15 de febrero de 2019



Luis Alexander Tineo Tineo
DNI 41879038

Índice

Descripción	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
ABSTRACT	xii
Introducción	
Realidad problemática	13
Trabajos previos	15
Teorías relacionadas	18
Formulación del problema	27

Justificación	28
Hipótesis	29
Objetivos	29
Método	
Diseño metodológico	30
Variables, Operacionalización	32
Población, muestra y muestreo	33
Técnicas, instrumentos, validez y confiabilidad	33
Métodos de análisis de datos	36
Aspectos éticos	36
Resultados	37
Discusión	43
Conclusiones	45
Recomendaciones	47
Referencias	48
Anexos	49
Anexo 1. Instrumentos	
Anexo 2. Matriz de consistencia	
Anexo 3. Validación de instrumentos	
Anexo 4. Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación.	

Lista de tablas

n.º	Descripción	Pág.
Tabla 1	<i>Distribución demográfica de los participantes</i>	29
Tabla 2	<i>Distribución demográfica de los participantes según edades</i>	30
Tabla 3	Distribución demográfica de los participantes según el nivel educativo	30
Tabla 4	<i>Operacionalización de las variables</i>	31
Tabla 5	<i>Lista de expertos que validaron el instrumento</i>	32
Tabla 6	<i>medidas descriptivas de la variable Clima organizacional y sus dimensiones</i>	37
Tabla 7	<i>Medidas de frecuencia por niveles de la variable clima organizacional</i>	37
Tabla 8	<i>Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión estructura</i>	38
Tabla 9	<i>Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión recompensa</i>	39
Tabla 10	<i>Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión relaciones</i>	40
Tabla 11	<i>Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión identidad</i>	41

Lista de figuras

n.º	Descripción	Pág.
<i>Figura 1</i>	Medidas de frecuencia de la variable clima organizacional	38
<i>Figura 2</i>	Medidas de frecuencia de la dimensión estructura	39
<i>Figura 3</i>	Medidas de frecuencia de la dimensión recompensa	40
<i>Figura 4</i>	Medidas de frecuencia de la dimensión relaciones	41
<i>Figura 5</i>	Medidas de frecuencia de la dimensión relaciones	42

Resumen

La actual investigación descriptiva simple tuvo como intención detallar los niveles de clima organizacional según la perspectiva de los docentes de la institución educativa Pueblo Libre, Moyobamba. La muestra disponible estuvo conformada por 57 docentes de primaria y secundaria. Para valorar la variable se empleó el cuestionario de clima organizacional adecuado por Tineo (2018), con una V de Aiken (.875), también, se empleó una prueba piloto para la confiabilidad que asimismo fue admisible (.775). Al enjuiciar los efectos se pudo representar por niveles el clima organizacional y sus dimensiones: estructura, relaciones, recompensa e identidad. En los casos de las dimensiones estructura, recompensa e identidad los niveles son admisibles y en la dimensión relaciones son regulares con respecto al clima organizacional de los docentes que conforman la muestra.

Palabras clave: Clima organizacional, estructura, relaciones, recompensa e identidad.

ABSTRACT

The current simple descriptive research was intended to detail the levels of organizational climate from the perspective of the teachers of the educational institution Pueblo Libre, Moyobamba. The available sample consisted of 57 primary and secondary teachers. To assess the variable, the appropriate Organizational Climate questionnaire was used by Tineo (2018), with an Aiken V (.875), as well as a pilot test for reliability that was also admissible (.775). By judging the effects, the organizational climate and its dimensions could be represented by levels: structure, relationships, reward and identity. In the cases of the dimensions structure, reward and identity the levels are admissible and in the dimension relations are regular with respect to the organizational climate of the teachers that make up the sample.

Keywords: Organizational climate, structure, relationships, reward and identity.

INTRODUCCIÓN

Realidad problemática

El clima institucional está dentro de los alcances de la calidad de la educación, entendiéndose esta última como el conjunto de mecanismos que se despliegan para responder a necesidades educativas y a las perspectivas comunitarias en lo referente al ámbito educativo. La labor educativa es resultado de la expresión de la voluntad de quienes asumen con profesionalismo su ejercicio y despliegan sus actividades con la finalidad que los aprendices cristalicen las competencias previstas, las que los dotarán de las posibilidades de continuar aprendiendo y aplicando lo aprendido en su vida diaria. A partir de estas ideas queda claro que el clima que se genere en el interior de la escuela tiene relación indubitable con las propuestas educativas y con el logro del perfil de egreso,

Chiavenato (1994) sostuvo que en cualquier proceso denominado organizacional cuenta de manera necesaria con el concurso de por lo menos dos personas quienes aúnan sus esfuerzos en torno a sus objetivos; cuando se trata de una persona única, entonces no se puede hablar de organización (p.36). Debe destacarse que si la comunidad educativa en general y docente en particular siente que es valorada existe mayores y mejores probabilidades que se consoliden las metas y los objetivos, de lo contrario, en un clima hostil, en que el personal sienta que está presionado, sin libertad de actuación y sin posibilidad de actuar de manera autónoma, es posible que no se avance en el sentido adecuado.

El autor James (1996) al referirse al clima de la organización lo calificó como una constante de interrelaciones que requieren de un actor que los gestione y de metas claras a los que dediquen sus esfuerzos (p.9). Sin embargo, en las instituciones públicas, las autoridades son designadas por encargatura, por necesidad u otra circunstancia, lo que no le concede el ejercicio pleno de poder para gestionar y esto genera dificultades en el ambiente de trabajo, mas

aún si se agrupan en los que respaldan la gestión y quienes no lo hacen.

En diversos países del mundo, existen dificultades en la convivencia entre docentes y entre estos y sus autoridades, lo que origina que el clima laboral sea inadecuado para los procesos de aprendizaje de los estudiantes. Estas dificultades se originan por que la estructura de la organización está mal vertebrada, los roles están confusos, las funciones se yuxtaponen unas con otras entre los actores, no hay una adecuada administración de recompensas, tanto los profesores que despliegan grandes esfuerzos como los que no lo hacen son tratados del mismo modo, lo que genera resentimientos y como consecuencia fricciones dentro de la convivencia

El buen ambiente de trabajo se caracteriza porque las relaciones entre sus trabajadores son cordiales, signadas por el respeto y la consideración, sin embargo, con frecuencia estas cualidades no se presentan en las instituciones y genera enfrentamiento e incluso rompimiento de las buenas relaciones; lo mismo ocurre con el grado de identificación de los docentes con la institución que los acoge, muchos de ellos van solo para asegurar un salario, pero no aportan el crecimiento de la institución ni al progreso de sus estudiantes.

En la institución educativa de Pueblo Libre, en el que se realizó esta investigación, existen 57 profesores, si bien comparten sus orígenes y sus raíces, las aspiraciones de cada uno son diferentes, sus posiciones en la estructura organizacional generan roces, no hay una adecuada administración de las recompensas, las relaciones son tirantes y se convive con niveles diferentes de identidad institucional, lo que origina que el clima organizacional sea poco favorable.

Trabajos Previos

En un trabajo de investigación desarrollado por Corona (2006) referida al liderazgo y cómo este se relaciona en las escuelas con el clima laboral, el que fue llevado a cabo en el país de México, con 220 docentes con los que aplicó un cuestionario, encontró, que conforme a como se tejían las relaciones y las jerarquías, el clima era inadecuado, había una prevalencia de un líder caracterizado por ser autoritario, pese a ello, encontró como contraparte, que esa característica favorecía un alto grado de rendimiento de los docentes tipificado por el autor como mayor producción docente; también encontró que la existencia de un clima distendido con sesgo democrático, generaba el desarrollo y pista en marcha de la creatividad de los profesores, el autor concluyó que existía una alta correlación entre la variable 1 liderazgo autoritario y la variable 2 clima organizacional explotador, sin embargo en la correlación liderazgo democrático y el clima organizacional participativo la correlación arrojó un nivel moderado.

El autor Fernández (2005) hizo un trabajo de investigación tomando como variable el clima organizacional y como muestra escuelas de dos países, México y Uruguay, a través de ese estudio tenían como propósito dar detalles de las personas y del modo en que se utilizaba la redacción de informe producidos por el sistema en que se evalúa el aprendizaje desde el ámbito externo en el nivel primario. La población constó de 106 y 162 escuelas públicas, la muestra fue de 1272 maestros y directivos de ambos países; su instrumento fue un cuestionario y los resultados mostraron que el clima se ubicó dentro del promedio en ambos países, así mismo, el autor precisó que las repercusiones son diferentes en cada evaluación, del mismo modo, las situaciones de abandono y las conductas de carácter violento, dependen del grado o nivel del clima.

Los autores Molina, Montejo y Ferro (2003) realizaron una investigación en educación superior relacionada al clima organizacional en la ciudad de Bogotá, Colombia, se trabajó con 855 estudiantes, con 106 profesores y con 95 sujetos que pertenecían al personal que realizan actividades administrativas, todos ellos

del programa presencial, el instrumento constó de 159 ítems en forma de cuestionario. De acuerdo a estos resultados apreciamos que el clima educativo tiene una predisposición optimista, aunque se ve que en algunas tareas debe trabajarse con mayor dedicación y tiempo para mejorarlas, dentro de las que destacan a nivel de personal la equidad y a nivel de institución la infraestructura y el ambiente físico.

En la investigación realizada por Aguado (2012) en la ciudad de Ventanilla Callao, relacionada al clima de la organización para lo cual se orientó a la percepción de los docentes sobre la variable y en sus resultados encontró que en las dimensiones correspondientes a estructura, recompensa e identidad se ubicaron en un nivel considerado aceptable, en tanto que en la dimensión relaciones se ubicaron en el nivel regular; estos resultados reflejan que existen posibilidad de mejorar el clima y que las dimensiones trabajadas comparten en niveles diferentes sus logros.

El autor Soberón (2007) realizó un trabajo de investigación en instituciones de gestión particular, sobre la misma variable del presente estudio, para ello eligió cuatro instituciones ubicadas en el distrito de Breña, su muestra fue de 156 profesores de primaria y secundaria, el recojo de datos lo hizo con un test estandarizado y concluyó que no existía buen clima organizacional en las cuatro instituciones en las que se trabajó, además incluyó en sus resultados los modos de uso del lenguaje y de los ritos propios de la vida escolar considerándolos inadecuados; refirió que los profesores tenían ciertos conflictos internos, actuaban siempre en forma defensiva, escaso uso de la asertividad, por lo que el clima laboral no era favorable ni ofrecía un ambiente adecuado para la enseñanza aprendizaje, situación que repercutía en una mala calidad percibida del servicio

Por su parte, Gómez (2001) trabajó sobre la misma variable, pero en relación con el liderazgo para lo cual tomó 56 sujetos como muestra, escogió el nivel de secundaria y en sus resultados halló que ambas variables se relacionan de manera significativa, además afirma que tanto en la dimensión de relaciones como

en la de recompensa la actuación del director y de su equipo jerárquico tiene importancia crucial para mejorar el clima, el autor finaliza su investigación indicando que es necesaria la preparación de los directivos y la capacitar de la comunidad educativa, para un mejor provecho en la producción de la institución.

Teorías Relacionadas al tema

Los teóricos Aguirre y Martínez (2012) al referirse a la variable clima laboral indicaron que esta, conlleva a elementos de buen rendimiento en el trabajo y como consecuencia a la alta rentabilidad dentro de la organización. En ambos casos, refiere que se requieren de un lado, la motivación y de otro la identificación con los preceptos preconizados por la organización, los preceptos mencionados conducen a lograr los objetivos; son valiosos, además, el ambiente en el que ejecutan sus labores, el modo cómo son tratados y las consideraciones que tienen sus capataces, supervisores y jefes hacia ellos, aporta al clima, la relación entre los mismos compañeros y los modos de comunicación; estos elementos conforman el clima laboral.

Desde la propuesta teórica de Chiavenato (2007) se afirma respecto al clima laboral que es un espacio físico o ambiente tangible, compartido por los trabajadores en el cual ocurren relaciones y actos comunicativos. Lo que ocurra en este espacio física genera un efecto en la conducta de los trabajadores, en el nivel de responsabilidad, en el grado de motivación y el reconocimiento percibido por cada uno de ellos.

Por su parte, Gaspar (2013) refiriéndose a esta variable, señaló que su existencia implica la unión de diversos aspectos, dentro de los que sobresale el liderazgo, seguido de las creencias, los niveles de comunicación, dentro de otros. Así mismo reconoce que la aproximación teórica lo asocia con un conglomerado de normativas, escalas de valores y formas de pensamiento, agrupando una serie de actitudes y comportamientos que se convierten en las características de la cotidianeidad de los colaboradores al interior de la organización. La comunicación es una herramienta esencial del clima, la comunicación permite mantener una

relación armoniosa entre sus integrantes. Para elevar el nivel de satisfacción en el ámbito laboral, y con ello mejorar su calidad debe considerarse las buenas relaciones que deben existir entre todos sus integrantes.

Componentes del clima organizacional.

El autor Uribe (2014) al referirse a la variable lo hizo en función a elementos visibles y dijo que en el ambiente tienen influencia aspectos relacionados a los sistemas de producción y de modo más preciso se refirió a la productividad, incluyó las percepciones y los estados de la salud de los que allí trabajan. Destacó que el clima está orientado a comprender las variables consideradas ambientales internas, que son las responsables de la afectación de los comportamientos individuales dentro de la organización. Los autores Aguirre y Martínez (2012) por su parte, indicaron que los elementos que perciben los trabajadores dentro de la organización son aspectos que influyen en sus estados de atención y emoción, dentro de ellos la distribución de los espacios físicos, las condiciones de intensidad del ruido, los niveles de temperatura que pueden ser extremos de calor y frío, los niveles de contaminación en todas sus modalidades, las instalaciones sanitarias y eléctricas, existencia de maquinarias. Sigue anunciando otras variables como el tamaño de la organización, su estructura de formalidad, los estilos en que se lleva la dirección, las relaciones entre compañeros y los conflictos frecuentes entre las personas o entre los departamentos; aparecen también mencionados, las comunicaciones, las diferentes aptitudes de los trabajadores, sus actitudes, las motivaciones personales, las propias expectativas, los niveles de productividad, y otros factores como el ausentismo, las frecuencias de la rotación, los índices de satisfacción, los niveles de tensiones y de estrés. Todos estos factores determinan el clima, por tanto, todos ellos deben estar presentes cuando se aborde su estudio.

Dimensiones del clima organizacional.

Litwin y Stinger (1998) desde su propuesta esgrimieron nueve elementos componentes del clima que están directamente relacionados con la organización:

el primero considerado es la estructura, en segundo lugar, ubican las relaciones, en tercer lugar, la identidad, y en cuarto lugar agrupan una serie de elementos como la cooperación, los estándares, los niveles o tipos de conflictos, las responsabilidades compartidas y asignadas y los retos y desafíos. En esta investigación se toman dichas dimensiones.

Dimensión estructura.

Dentro de esta categoría se agrupan elementos relacionados a las formas de percepción de los reglamentos, dinámica de los procesos, procedimientos para los trámites y otros elementos relacionados a estas categorías y que tienen relación con la función educativa desde el punto de vista estructural.

Sobre la dimensión de la estructura, Chiavenato (2000) señaló que son regularidades institucionalizadas que apuntan al logro de los objetivos, para su diseño se requiere una exhaustiva comprensión de la organización misma, habida cuenta que todas las instituciones son disímiles; si se asumen patrones extranjeros o ajenos, es necesario adaptarlos a las propias características de la organización, considerando su dinamismo y complejidad (p. 411). El autor también se refirió al tiempo de existencia de la organización, a su tamaño y a la modalidad de bienes o servicios que ofrece.

Dimensión recompensa.

Esta dimensión está en íntima relación a los modos en que los trabajadores perciben la administración de las recompensas, que pueden ser felicitaciones, bonos, premios, días libres, pasantías, becas y a la satisfacción conforme a la adecuación del valor percibido y su aceptación a satisfacción que consideren que responde al esfuerzo realizado.

Sobre este aspecto se pronunció Chiavenato (2004) en el sentido que serían obligatorias en su administración ya que lo asoció con resarcimientos

ofrecidos por la organización; el término resarcimiento trae aparejada la idea que se trata de un gran esfuerzo desplegado por el colaborador y el que debe ser justipreciado, es decir, nadie recibe nada de modo inmerecido, es más, dice que está en relación a una inversión que se realiza sobre los recursos individuales, en la medida en que se obtuvo beneficios o que se vislumbre la obtención de retornos de sus inversiones y mejoramiento de los resultados, (p.291).

Dimensión relaciones.

Las relaciones, por tratarse de elemento intangible, está orientada a la percepción que tienen los miembros de la institución sobre la existencia de un ambiente físico caracterizado por ser grato, acogedor, en que las personas se respetan entre ellas, respetan sus funciones y ponen de manifiesto un conjunto de habilidades blandas para trabajar en armonía.

El teórico Méndez (2006) conceptualizó a las relaciones desde una mirada positiva, asociada a estándares de satisfacción, dijo que mejora el clima institucional cuando el interactuar de los empleados sean horizontales y de comprensión humana, los resultados serán mucho más productivos en mejora de la institución.

Dimensión identidad.

Esta dimensión es quizá la mas importante y las compleja en su teorización, toda vez que se trata de una experiencia interna que revela el sentimiento de pertenencia del trabajador con la vinculación organizacional, en reiteradas ocasiones el trabajador recién toma consciencia de su identidad cuando está fuera de ella; la identidad tiene una doble función ya que es importante para el trabajador, pero también para la empresa.

El teórico Vásquez (2007) luego de haber trabajado sobre este tema aseguró que se trata de un apasionamiento del cual el sujeto es miembro y lo hizo en un doble vertiente, tomando la identidad nacional y la identidad grupal; su mirada

está mas cerca de la sociología que del ámbito laboral, toda vez que afirma que se trata de un sentimiento de comunidad, sin embargo, acotó que, desde el ámbito escolar, el concepto está referido al sentirse perteneciente a una institución, independientemente del lugar de nacimiento. (p.183)

Justificación

El clima organizacional es un elemento que está presente en todas las organizaciones en las que existen personas con fines laborales, las que trabajan para ganarse un salario, ellos llegan a la institución a trabajar no a buscar amigos ni hacer grupos de relaciones distintas a las laborales, sin embargo, hay una exigencia para todo trabajador, que consiste en el desarrollo de habilidades blandas, las que se orientan a las buenas relaciones. Es necesario conocer las estructuras organizacionales, los modos en que se administran las recompensas, las relaciones interpersonales predominantes y la planeación estratégica para conocer hacia donde se dirige la institución; estos son elementos indispensables y punto de partida para generar un buen clima, sin embargo, no es precisamente lo que ocurre en las instituciones educativas.

Todos los profesionales, técnicos y administrativos que se encuentran en una institución son alcanzados por el tipo y nivel de clima institucional, por lo tanto, un clima desfavorable afecta a la comunidad educativa en su conjunto y sus repercusiones afectan de manera directa a los estudiantes quienes finalmente tienen el derecho de gozar de relaciones armoniosas dentro de la escuela, por lo tanto, hay una responsabilidad compartida en los miembros de una institución de generar un buen nivel de clima organizacional,

Si la institución requiere posesionarse como buena y pretende elevar sus niveles de demanda, lo primero que debe hacer es trabajar de manera coordinada y consensuada para visualizar el tipo de clima institucional que se ofrecerá a los estudiantes, será de gran ayuda, en tanto no haya un buen clima, es probable que los resultados de los procesos de enseñanza y aprendizaje sean deficitarios.

Formulación del problema

Problema general.

¿Cuál es el nivel de clima organizacional que presenta la institución educativa Pueblo Libre, Moyobamba, 2018?

Problemas específicos.

¿Cuál es el nivel del clima organizacional que presenta, en la dimensión estructura, la institución educativa Pueblo Libre, Moyobamba, 2018?

¿Cuál es el nivel del clima organizacional que presenta, en la dimensión recompensa, la institución educativa Pueblo Libre, Moyobamba, 2018?

¿Cuál es el nivel del clima organizacional que presenta, en la dimensión relaciones, institución educativa Pueblo Libre, Moyobamba, 2018?

¿Cuál es el nivel del clima organizacional que presenta, en la dimensión identidad, la institución educativa Pueblo Libre, Moyobamba, 2018?

Objetivos

Objetivo general.

Determinar el nivel de clima organizacional que presenta la institución educativa Pueblo Libre, Moyobamba, 2018

Objetivos específicos.

Determinar el nivel del clima organizacional que presenta, en la dimensión estructura, la institución educativa Pueblo Libre, Moyobamba, 2018

Determinar el nivel de percepción del clima organizacional que presenta, en la dimensión recompensa, la institución educativa Pueblo Libre, Moyobamba, 2018

Determinar el nivel del clima organizacional que presenta, en la dimensión relaciones, la institución educativa Pueblo Libre, Moyobamba, 2018.

Determinar el nivel del clima organizacional que presenta, en la dimensión identidad, la institución educativa Pueblo Libre, Moyobamba, 2018

MÉTODO

Diseño de investigación

La investigación fue descriptiva, básica estuvo orientada a trabajar la variable elegida y aportar a su mejor comprensión.

El diseño fue no experimental y de corte temporal transversal.

Representación del diseño.

M ----- O

Donde:

M: Muestra

O: Observación

Población, muestra y muestreo

Se trabajó con 57 docentes de primaria y secundaria. El muestreo fue no probabilístico intencional.

Tabla 1

Distribución demográfica de los participantes según género

Género	N	%
Femenino	24	42.1
Masculino	33	57.9

N=57

24 (42,1 %) del género femenino y 33 (57,9 %) masculino.

Tabla 2

Distribución demográfica de los participantes según edades

Edades	N	%
20 a 30 años	1	1.6
31 a 40 años	23	40.4
41 a 50 años	27	47.4
51 a 60 años	6	10.5

1 (1.8%) docente tiene de 20 a 30 años, 23 docentes (40.4%) tiene de 31 a 40 años, 27 docentes (47.4%) tienen de 41 a 50 años y 6 docentes (10.5%) tienen de 51 a 60 años.

Tabla 3

Distribución demográfica de los participantes según el nivel educativo

Nivel donde trabaja el docente	N	%
Primaria	23	40.4
Secundaria	34	59.6

23 (40,4 %) primaria y 34 (59,6 %) secundaria.

organizacional en esencia
nos remite a la percepción
del ambiente de los que
integran
una organización

Relaciones. Madurez para superar los conflictos de
manera asertiva.
Cooperación entre colegas y miembros de
la institución educativa.
Buenas relaciones humanas.

Identidad Identidad con la institución.
Compromiso con la institución educativa.
Disfruto trabajar en la institución educativa.

Técnicas, instrumentos, validez y confiabilidad

Técnica.

Para el recojo de información se utilizó la encuesta

Instrumento.

El instrumento utilizado fue un cuestionario.

Ficha técnica del instrumento

Nombre de la ficha: *Cuestionario para medir el nivel de clima organizacional*

Ficha técnica	
Autor	Litwin y Stinger (Adaptación de Marleni Mendoza Damas)
Procedencia	Universidad San Ignacio de Loyola
Adaptación	Luis Alexander Tineo Tineo
Ámbito de aplicación	Docentes
Año	2018
Validez	V de Aiken de .875**
Confiabilidad	Alfa Cronbach .775
Estructura	Está conformada por 42 ítems, con cuatro dimensiones: estructura, recompensa, relaciones e identidad
Administración	La escala es aplicada en forma individual o colectiva y el tiempo de aplicación es aproximadamente de 20 minutos

Calificación

La calificación es individual, con los siguientes criterios de puntuación:

Muy de acuerdo	3
De acuerdo	2
En desacuerdo	1
Muy en desacuerdo	0

Valores de la escala del instrumento

Los niveles de interpretación de la variable clima organizacional son:

1	2	3	4
Deficiente	Regular	Aceptable	Óptimo

Valores de interpretación para determinar los niveles del clima organizacional

Validez.

Se utilizó juicios de expertos

Tabla 5

Lista de expertos que validaron el instrumento

n°	Experto	Calificación del instrumento
Experto 1	Mg. Humberto Coronado Asenjo	Aplicable
Experto 2	Mg. Presbítero Vásquez Mejía	Aplicable
Experto 3	Mg. Horacio Tuesta Villacorta	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad.

Se estimó el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach, se obtuvo ,775 de alta fiabilidad.

Criterio de confiabilidad de valores

No es confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
Moderada confiabilidad	0.5 a 0.75
Fuerte confiabilidad	0.76 a 0.89
Alta confiabilidad	0.9 a 1

Análisis de fiabilidad del instrumento

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N° de elementos</i>
<i>.775</i>	<i>30</i>

Métodos de análisis de datos

Se empleó la estadística descriptiva y se empleó el programa Excel para el procesamiento.

Aspectos éticos

La investigación se autorizó por Dirección, se obtuvo la firma del consentimiento informado, se guardó reserva de la identidad de los docentes y las fuentes citadas fueron referenciadas.

Resultados

Tabla 6

Variable y dimensiones

Variable y sus dimensiones	M	DE
Clima organizacional	69.19	13.651
Dimensión estructura	24.72	2.926
Dimensión recompensa	13.61	3.683
Dimensión relaciones	19.19	7.967
Dimensión identidad	11.67	2.552

La mayor desviación está en la dimensión relaciones (7,967), la media más alta lo registra estructura (24,72). La menor desviación y la media más baja lo muestra la dimensión identidad con 2.552 y 11.67 respectivamente.

Tabla 7

Distribución de la variable

Niveles del clima organizacional	N	%
Deficiente	0	0.0
Regular	15	26.3
Aceptable	40	70.2
Óptimo	2	3.5

En el nivel aceptable 70,2 % y regular 26,3 %.



Figura 1. Medidas de frecuencia de la variable clima organizacional.

Tabla 8

Distribución de la dimensión estructura.

Niveles de la dimensión estructura	N	%
Deficiente	0	0.0
Regular	1	1.8
Aceptable	52	90.2
Óptimo	4	7.0

En el nivel aceptable 90,2% y nivel óptimo 7%.

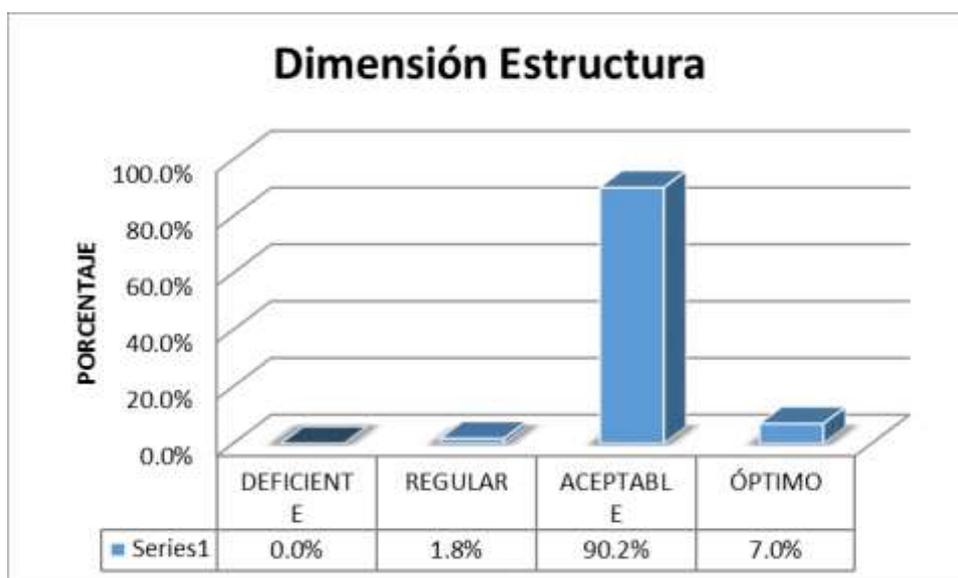


Figura 2. Medidas de frecuencia de la dimensión estructura.

Tabla 9

Distribución de la dimensión recompensa.

Niveles de la dimensión recompensa	N	%
Deficiente	2	3.5
Regular	17	29.8
Aceptable	31	54.4
Óptimo	7	12.3

En el nivel aceptable 54,4 % y nivel regular 29,8 %.

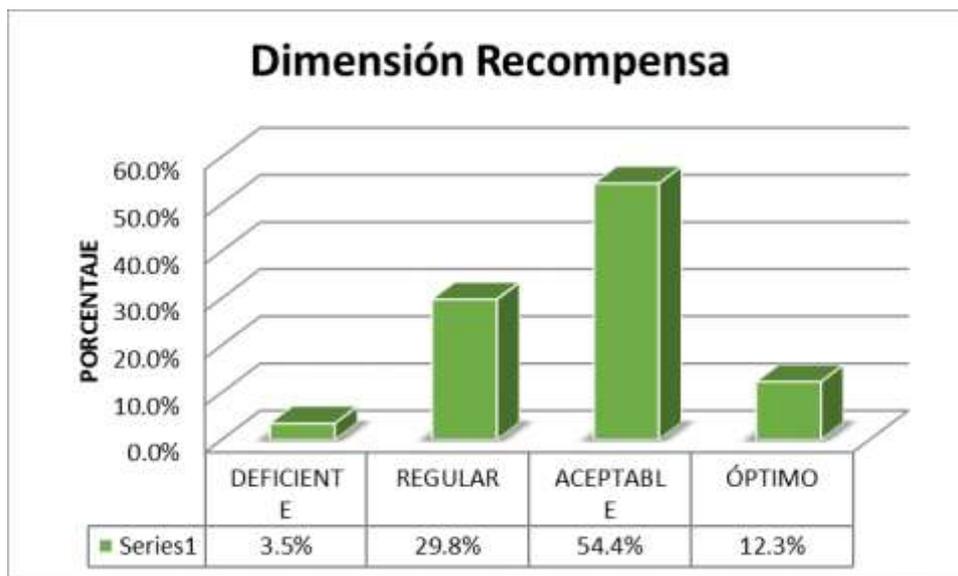


Figura 3. Medidas de frecuencia de la dimensión recompensa.

Tabla 10

Distribución de la dimensión relaciones

Niveles de la dimensión relaciones	N	%
Deficiente	6	10.5
Regular	23	40.4
Aceptable	19	33.3
Óptimo	9	15.5

En el nivel regular 40,4 % y nivel aceptable 33,3 %

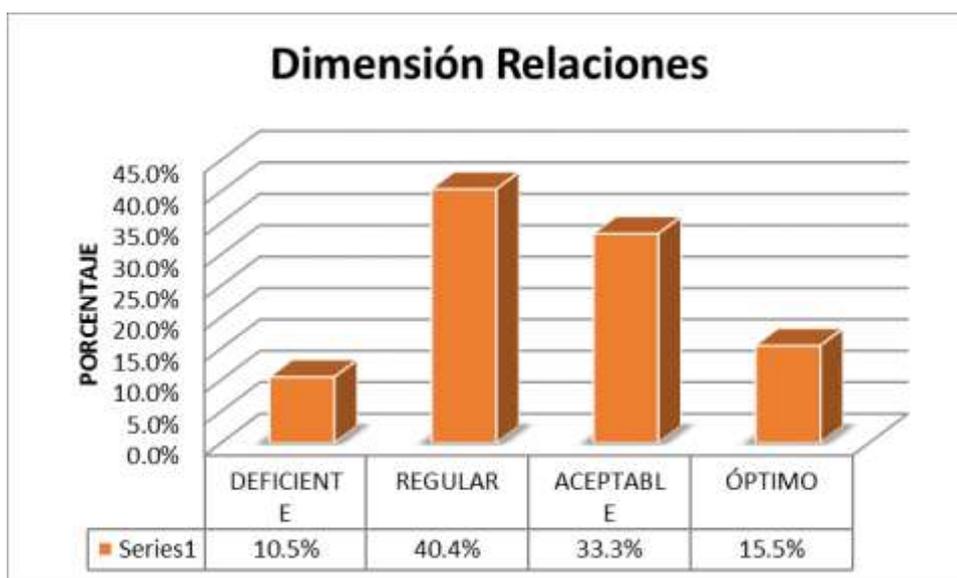


Figura 4. Medidas de frecuencia de la dimensión relaciones.

Tabla 11

Distribución de la dimensión identidad

Niveles de la dimensión identidad	N	%
Deficiente	0	0.0
Regular	6	10.5
Aceptable	39	68.4
Óptimo	12	21.1

En el nivel aceptable 68,4 % y óptimo 21,1 %.

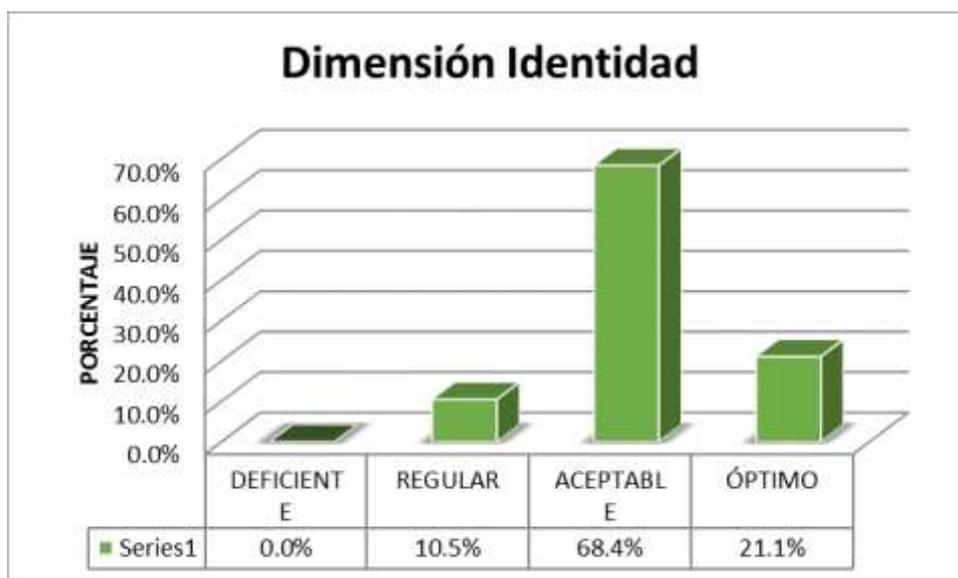


Figura 5. Medidas de frecuencia de la dimensión relaciones.

DISCUSIÓN

En el nivel de clima organizacional en docentes de la institución educativa Pueblo Libre, Moyobamba, 2018, el 70,2 % se ubicó en aceptable y 26,3 % en regular. Al compararse estos resultados con investigaciones realizadas en el ámbito internacional, se encontró semejanzas con el trabajo de investigación desarrollado por Corona (2006) sobre el liderazgo y cómo este se relaciona en las escuelas con el clima laboral, el que fue llevado a cabo en el país de México, con 220 docentes a quienes les aplicó un cuestionario y encontró el tejido de las relaciones y las jerarquías, el clima era inadecuado, había una prevalencia de un líder caracterizado por ser autoritario, pese a ello, encontró como contraparte, que esa característica favorecía un alto grado de rendimiento de los docentes tipificado por el autor como mayor producción docente; también encontró que la existencia de un clima distendido con sesgo democrático, generaba el desarrollo y puesta En marcha de la creatividad de los profesores, el autor concluyó que existía una alta correlación entre la variable 1 liderazgo autoritario y la variable 2 clima organizacional explotador, sin embargo en la correlación liderazgo democrático y el clima organizacional participativo la correlación arrojó un nivel moderado. Del mismo modo, se encontró coincidencias con el trabajo de Gómez (2001) quien trabajó sobre la misma variable, pero en relación con el liderazgo para lo cual tomó 56 sujetos como muestra, escogió el nivel de secundaria y en sus resultados halló que ambas variables se relacionan de manera significativa, además afirma que tanto en la dimensión de relaciones como en la de recompensa la actuación del director y de su equipo jerárquico tiene importancia crucial para mejorar el clima, el autor finaliza su investigación indicando que es necesaria la preparación de los directivos y la capacitar de la comunidad educativa, para un mejor provecho en la producción de la institución. Los resultados de estas investigaciones, están en coherencia a lo afirmado por los teóricos en el sentido que son diversos los aspectos que intervienen en la determinación del clima, y en las investigaciones comentadas que fueron realizadas en instituciones educativas, se constata que es así, explicable, porque las escuelas tienen niveles altos de organización debido a que son autorizadas y supervisadas por organismos especializados y están regidas por normas claras que son reguladas desde el gobierno central.

En el nivel del clima organizacional, dimensión estructura, en docentes de la institución educativa Pueblo Libre, Moyobamba, 2018, el 90,2 % se ubicó en aceptable y 7 % en óptimo. Al realizar la comparación con otras investigaciones, se encontró similitud de estos resultados con los obtenidos por Fernández (2005) quien hizo un trabajo de investigación tomando como variable el clima organizacional y como muestra escuelas de dos países, México y Uruguay, a través de ese estudio tenían como propósito dar detalles de las personas y del modo en que se utilizaba la redacción de informe producidos por el sistema en que se evalúa el aprendizaje desde el ámbito externo en el nivel primario. La población constó de 106 y 162 escuelas públicas, la muestra fue de 1272 maestros y directivos de ambos países; su instrumento fue un cuestionario y los resultados mostraron que el clima se ubicó dentro del promedio en ambos países, así mismo, el autor precisó que las repercusiones son diferentes en cada evaluación, del mismo modo, las situaciones de abandono y las conductas de carácter violento, dependen del grado o nivel del clima. En este caso, se trata de instituciones en las que el idioma es el mismo, el contexto macro en el que se imparte la educación es parecido, los modelos educativos imperantes son los mismos y el modo de relaciones que ocurre al interior de las escuelas es parecido. Debe precisarse que las estructuras organizativas desde el Ministerio que norma y regula la educación hasta la propia institución se rigen por normas que están encuadradas en los modelos imperantes, razón por la cual, no hay diferencias en los resultados. Estas investigaciones tienen sustento en los teóricos quienes sostuvieron que la estructura es la forma de distribución del poder, estableciendo la posición y las funciones de cada uno de los estamentos que componen la escuela.

En el nivel de percepción del clima organizacional, dimensión recompensa, en docentes de la institución educativa Pueblo Libre, Moyobamba, 2018, el 54,4 % se ubicó en aceptable y el 29,8 % en regular. Entre estos resultados y los de otras investigaciones, se encontró parecido con los hallazgos de los autores Molina, Montejo y Ferro (2003) los mismos que realizaron una investigación en

educación superior relacionada al clima organizacional en la ciudad de Bogotá, Colombia, se trabajó con 855 estudiantes, con 106 profesores y con 93 sujetos que pertenecían al personal que realizan actividades administrativas, todos ellos del programa presencial, el instrumento constó de 139 items en forma de cuestionario. De acuerdo a estos resultados apreciamos que el clima educativo tiene una predisposición optimista, aunque se ve que en algunas áreas debe trabajarse con mayor dedicación y tiempo para mejorarlas, dentro de las que destacan a nivel de personal la equidad y a nivel de institución la infraestructura y el ambiente físico. Debe precisarse que el comportamiento docente en función a las recompensas es el mismo en los diferentes niveles educativos y si bien la visión optimista no necesariamente implica que en efecto se administren las recompensas, es un buen indicador. Estos resultados se fundamentan en las propuestas teóricas que sostienen que las recompensas son formas de reconocimiento de los esfuerzos, del trabajo y de los logros que se alcanzan de manera individual por cada uno de los actores educativos y en términos financieros se precisa que es una forma de justipreciar el esfuerzo en razón de los beneficios y las ventajas que se obtendrán a partir de ellos.

En el nivel del clima organizacional, dimensión relaciones en docentes de la institución educativa Pueblo Libre, Moyobamba, 2018, el 40,4 % se ubicó en regular y el 33,3 % en aceptable. Se encontró que estos resultados son parecidos a los de la investigación realizada por Aguado (2012) en la ciudad de Ventanilla, Callao, la que estuvo relacionada al clima de la organización para lo cual se orientó a la percepción de los docentes sobre la variable y en sus resultados encontró que en las dimensiones correspondientes a estructura, recompensa e identidad se ubicaron en un nivel considerado aceptable, en tanto que en la dimensión relaciones se ubicaron en el nivel regular; estos resultados reflejan que existen posibilidad de mejorar el clima y que las dimensiones trabajadas comparten en niveles diferentes sus logros. Las coincidencias se explican porque trata de investigaciones que abordaron la misma variable y las mismas dimensiones, se trabajó en un nivel similar y las instituciones tienen semejanzas. Esto concuerda con lo sostenido por los teóricos, quienes asignan vital

importancia a las relaciones dado que atañe a la interacción entre los miembros de la institución y que se reduda en mejorar todos los procesos que ocurren dentro de la escuela en especial en la enseñanza y el aprendizaje.

En el nivel del clima organizacional, dimensión identidad en docentes de la institución educativa Pueblo Libre, Moyobamba, 2018, el 68,4 % se ubicó en aceptable y el 21,1 % en óptimo. Los resultados de esta investigación son diferentes a los del autor Soberón (2007) quien realizó un trabajo de investigación en instituciones de gestión particular, sobre la misma viable del presente estudio, para ello eligió cuatro instituciones ubicadas en el distrito de Breña, su muestra fue de 156 profesora de primaria y secundaria, el recojo de datos lo hizo con un test estandarizado y concluyó que no existía buen clima organizacional en las cuatro instituciones en las que se trabajó, además incluyó en sus resultados los modos de uso del lenguaje y de los ritos propios de la vida escolar considerándolos inadecuados; refirió que los profesores tenían ciertos conflictos internos, actuaban siempre en forma defensiva, escaso uso de la asertividad, por lo que el clima laboral no era favorable ni ofrecía un ambiente adecuado para la enseñanza aprendizaje, situación que repercutía en una mala calidad percibida del servicio. Las diferencias quedarían explicadas en principio porque se trató de gestiones diferentes, mientras que en esta investigación se hizo en gestión estatal el trabajo de Soberón se hizo en gestión privada, el otro elemento es que en la institución pública el docente es nombrado o contratado, en cualquier caso, sabe su situación laboral, en tanto que, en la institución privadas hay una constante lucha para mantenerse dentro de ella.

CONCLUSIONES

Primera

En el nivel de clima organizacional en docentes de la institución educativa Pueblo Libre, Moyobamba, 2018, el 70,2 % se ubicó en aceptable y 26.3 % en regular.

Segunda

En el nivel del clima organizacional, dimensión estructura, en docentes de la institución educativa Pueblo Libre, Moyobamba, 2018, el 90,2 % se ubicó en aceptable y 7 % en óptimo.

Tercera

En el nivel de percepción del clima organizacional, dimensión recompensa, en docentes de la institución educativa Pueblo Libre, Moyobamba, 2018, el 54,4 % se ubicó en aceptable y el 29,8 % en regular.

Cuarta

En el nivel del clima organizacional, dimensión relaciones en docentes de la institución educativa Pueblo Libre, Moyobamba, 2018, el 40,4 % se ubicó en regular y el 33,3 % en aceptable.

Quinta

En el nivel del clima organizacional, dimensión identidad en docentes de la institución educativa Pueblo Libre, Moyobamba, 2018, el 68,4 % se ubicó en aceptable y el 21,1 % en óptimo.

RECOMENDACIONES

PRIMERO: Siendo que los resultados son favorables en el clima organizacional, en su dimensión estructura, se recomienda reforzar esta dimensión, a través de la revisión de los documentos que regulan a los procesos, trámites y otros en la institución educativa Pueblo Libre de Moyobamba.

SEGUNDO: Siendo que los resultados son favorables en el clima organizacional, en su dimensión recompensa, se recomienda reforzar esta dimensión, a través de una política de reconocimiento, premios, felicitaciones entre otros, a los trabajadores de la institución educativa Pueblo Libre de Moyobamba.

TERCERO: Siendo que los resultados son favorables en el clima organizacional, en su dimensión relaciones, se recomienda reforzar esta dimensión, a través del acercamiento de sus autoridades a su quehacer diaria con los estudiantes, fomentar encuentros de camaradería entre todos los actores educativos de la institución, generar un ambiente familiar y grato para el trabajo, entre otros en la institución educativa Pueblo Libre de Moyobamba.

CUARTO: Siendo que los resultados son favorables en el clima organizacional, en su dimensión identidad, se recomienda reforzar esta dimensión, a través de charlas que motiven a la identificación con la institución, generar acciones que involucren a los todos con el conocimiento histórico de la institución, por ende se despierte una cultura de la identidad en los trabajadores, entre otros en la institución educativa Pueblo Libre de Moyobamba.

Propongo, además, que los docentes participen de forma activa en el fortalecimiento del clima organizacional, para ayudar al desarrollo de la calidad educativa de la institución donde labora.

REFERENCIAS

- Álvarez. (2001) La Cultura y el Clima Organizacional como Factores relevantes en la Eficacia. Universidad San Marcos – Lima Perú
- Aguilar. (2010). Factores que Inciden en la Calidad de los Aprendizajes y la Calidad de los Centros Escolares: III Encuentro Internacional de Educadores, Cerebro y Aprendizaje. Edición electrónica gratuita.
- Becerra. (2006) Como podemos intervenir para fortalecer el clima educativo en tiempos de innovación. Tesis – Trujillo
- Brunet. (2004) El Clima de trabajo en las organizaciones. México –Trillas.
- Brunet. (1996) técnica wes (Work Environment Scales) para la evaluación del clima organizacional
- Concalves. (2000) Fundamentos del clima. Prentice Hall.
- Chiavenato. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.*Conferencia Mundial sobre la Educación Superior* (2008). París: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- Forehand y Glimmer, (1964) Clima Organizacional.
- García. (1999) Diagnostico del clima organizacional de la universidad de Guacajo. Mexico-Gedersa
- Litwin. (2001) El oficio de enseñar, condiciones y contextos. Editorial Paidós
- Licker. (1961) New patterns of management
- Marchant. (2005) Actualizaciones para el desarrollo Organizacional.
- Martin. (1999) Clima de trabajo y Eficacia Centros Docentes: relaciones consolidadas. España –Alcalá
- Méndez. (2006) El clima laboral. Bogotá. Editorial Suma saberes.
- Rodríguez. (1998) Diagnostico Organizacional. Ediciones Universidad Católica de Chile
- Silvia. (2009) Medición del clima laboral y satisfacción del personal docente 1ª edición – Madrid
- Tagiuri. (1968). The concept of Organizational Climate.

ANEXOS

Instrumento para evaluar el clima organizacional

Estimado Docente:

Este cuestionario tiene como objetivo realizar un perfil del Clima Organizacional que caracteriza a su colegio. Está basado en **la percepción** que tienen los docentes sobre los diferentes aspectos vinculados a la institución escolar.

Este cuestionario recoge valiosa información de la realidad, por lo tanto, se contesta en forma anónima para que sienta absoluta libertad de expresar sus percepciones personales. Respóndalo en un lugar tranquilo. Luego introdúzcalo en el sobre, ciérrelo y dépositelo en el lugar que se le indicará.

Solicitamos su máxima colaboración en todo el proceso, especialmente en la fecha de entrega que se le indicará.

N°	ITEM	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	MUY EN DESACUERDO
DIMENSIÓN ESTRUCTURA					
1	Considero que es necesario el establecimiento de reglas				
2	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas				
3	En esta institución existe orden				
4	Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas				
5	La normatividad vigente facilita mi desempeño				
6	Los procedimientos ayudan en la realización de mis tareas				
7	La cantidad de registros son necesarios para apoyar la realización de mis tareas				
8	Es importante la información plasmada y recabada en los registros para la Institución.				
9	La cantidad de trámites son necesarios para dar un servicio.				
10	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados				
11	Puedo opinar para mejorar los procedimientos				
12	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo				
13	La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo				
DIMENSIÓN RECOMPENSA					
14	La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional				
15	La institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades				
16	En general, mis alumnos aprovechan mis esfuerzos para que logren un buen desempeño académico.				
17	En general, mis alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas				
18	Mi jefe inmediato muestra interés en el resultado de mis tareas				
19	Mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo en la realización de mis tareas				
20	Mi jefe inmediato me motiva para realizar mis tarea				
21	Mi jefe inmediato utiliza su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias				

DIMENSIÓN RELACIONES					
22	En esta institución trabajamos con espíritu de equipo				
23	En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo				
24	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito				
25	El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución.				
26	En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo				
27	Mi jefe inmediato tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos personas				
28	Mi jefe inmediato es claro en la asignación de las tareas				
29	Mi jefe inmediato brinda seguridad para que realice mis tareas				
30	Mi jefe inmediato brinda respaldo para apoyo en las actividades laborales.				
31	Mi jefe inmediato es imparcial al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera				
32	Mi jefe inmediato brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones				
33	Mi jefe inmediato toma en cuenta las diferentes ideas de las personas				
34	Mi jefe inmediato reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás				
35	Mi jefe inmediato muestra agrado, afecto y respeto hacia los demás				
36	Mi jefe inmediato mantiene una comunicación abierta con todos en la Institución				
DIMENSIÓN IDENTIDAD					
37	Me siento parte importante de esta Institución				
38	Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo				
39	Considero importante mi trabajo en esta Institución				
40	Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la Institución				
41	Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta Institución				
42	Disfruto trabajar en esta institución				

Muchas gracias por su apoyo

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Clima organizacional en la institución educativa Pueblo Libre, Moyobamba, 2018

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos						
<p>Problema general ¿Cuál es el nivel de clima organizacional en la institución educativa Pueblo Libre, Moyobamba, 2018?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en la dimensión estructura de la institución educativa Pueblo Libre, Moyobamba, 2018? ¿Cuál es el nivel de percepción del clima organizacional en la dimensión recompensa de la institución educativa Pueblo Libre, Moyobamba, 2018? ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en la dimensión relaciones de la institución educativa Pueblo Libre, Moyobamba, 2018? ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en la dimensión identidad de la institución educativa Pueblo Libre, Moyobamba, 2018?</p>	<p>Objetivo general Determinar el nivel de clima organizacional en la institución educativa Pueblo Libre, Moyobamba, 2018</p> <p>Objetivos específicos Determinar el nivel del clima organizacional en la dimensión estructura de la institución educativa Pueblo Libre, Moyobamba, 2018 Identificar el nivel de percepción del clima organizacional en la dimensión recompensa de la institución educativa Pueblo Libre, Moyobamba, 2018 Identificar el nivel del clima organizacional en la dimensión relaciones de la institución educativa Pueblo Libre, Moyobamba, 2018 Determinar el nivel del clima organizacional en la dimensión identidad de la institución educativa Pueblo Libre, Moyobamba, 2018</p>	<p>Por el tipo de investigación, el presente trabajo carece de hipótesis</p>	<p>Técnica Encuesta. Para el recojo de información se utilizó la encuesta</p> <p>Instrumentos El instrumento utilizado fue la encuesta tipo cuestionario. Validez y Confiabilidad: Se utilizó juicios de expertos para la validación de los instrumentos y su correspondiente aplicabilidad Cuestionario de clima organizacional</p>						
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones							
<p>Tipo de estudio Descriptiva</p> <p>Diseño Descriptivo simple M.....O Donde : M = muestra O = observación de la muestra</p>	<p>Población: la población de educandos está constituida por todos los trabajadores de la institución educativa Pueblo Libre, Moyobamba, 2018</p> <p>Muestra. Para determinar la muestra de estudio se utilizó la técnica no probabilística, siendo 57 de los trabajadores de la institución educativa Pueblo Libre, Moyobamba, 2018</p>	<table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Variables</th> <th style="text-align: center;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Clima organizacional</td> <td style="text-align: center;">Estructura</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Recompensa</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Relaciones</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Identidad</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Clima organizacional	Estructura	Recompensa	Relaciones
Variables	Dimensiones								
Clima organizacional	Estructura								
	Recompensa								
	Relaciones								
	Identidad								

Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN ESTRUCTURA								
1	Considero que es necesario el establecimiento de reglas	X		X		X		
2	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas	X		X		X		
3	En esta institución existe orden	X		X		X		
4	Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas	X		X		X		
5	La normalidad vigente facilita mi desempeño	X		X		X		
6	Los procedimientos ayudan en la realización de mis tareas	X		X		X		
7	La cantidad de registros son necesarios para apoyar la realización de mis tareas	X		X		X		
8	Es importante la información plasmada y recabada en los registros para la institución.	X		X		X		
9	La cantidad de trámites son necesarios para dar un servicio.	X		X		X		
10	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados	X		X		X		
11	Puedo opinar para mejorar los procedimientos	X		X		X		
12	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo	X		X		X		
13	La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN RECOMPENSA								
14	La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional	X		X		X		
15	La institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades	X		X		X		
16	En general, mis alumnos aprovechan mis esfuerzos para que logren un buen desempeño académico.	X		X		X		
17	En general, mis alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas	X		X		X		
18	Mi jefe inmediato muestra interés en el resultado de mis tareas	X		X		X		
19	Mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo en la realización de mis tareas	X		X		X		
20	Mi jefe inmediato me motiva para realizar mis tarea	X		X		X		
21	Mi jefe inmediato utiliza su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias	X		X		X		
DIMENSIÓN RELACIONES								
22	En esta institución trabajamos con espíritu de equipo	X		X		X		
23	En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo	X		X		X		
24	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito	X		X		X		
25	El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución.	X		X		X		
26	En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo	X		X		X		
27	Mi jefe inmediato tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos personas	X		X		X		
28	Mi jefe inmediato es claro en la asignación de las tareas	X		X		X		
29	Mi jefe inmediato brinda seguridad para que realice mis tareas	X		X		X		
30	Mi jefe inmediato brinda respaldo para apoyo en las actividades laborales.	X		X		X		
31	Mi jefe inmediato es imparcial al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera	X		X		X		

32	Mi jefe inmediato brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones	X		X		X	
33	Mi jefe inmediato toma en cuenta las diferentes ideas de las personas	X		X		X	
34	Mi jefe inmediato reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás	X		X		X	
35	Mi jefe inmediato muestra agrado, afecto y respeto hacia los demás	X		X		X	
36	Mi jefe inmediato mantiene una comunicación abierta con todos en la Institución	X		X		X	
DIMENSIÓN IDENTIDAD							
37	Me siento parte importante de esta Institución	X		X		X	
38	Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo	X		X		X	
39	Considero importante mi trabajo en esta Institución	X		X		X	
40	Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la Institución	X		X		X	
41	Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta Institución	X		X		X	
42	Disfruto trabajar en esta Institución	X		X		X	

OBSERVACIONES:

Aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicables después de corregir () No aplicables ()

Moyobamba, agosto de 2 018

Apellidos y nombres del juez evaluador: Coronado Asenjo Humberto DNI: 16748849

Especialidad del evaluador: Primaria

Firma



Mg. Humberto Coronado Asenjo
CPPe 2316748849

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN ESTRUCTURA								
1	Considero que es necesario el establecimiento de reglas	X		X		X		
2	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas	X		X		X		
3	En esta institución existe orden	X		X		X		
4	Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas	X		X		X		
5	La normatividad vigente facilita mi desempeño	X		X		X		
6	Los procedimientos ayudan en la realización de mis tareas	X		X		X		
7	La cantidad de registros son necesarios para apoyar la realización de mis tareas	X		X		X		
8	Es importante la información plasmada y recabada en los registros para la Institución.	X		X		X		
9	La cantidad de trámites son necesarios para dar un servicio.	X		X		X		
10	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados	X		X		X		
11	Puedo opinar para mejorar los procedimientos	X		X		X		
12	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo	X		X		X		
13	La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN RECOMPENSA								
14	La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional	X		X		X		
15	La institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades	X		X		X		
16	En general, mis alumnos aprovechan mis esfuerzos para que logren un buen desempeño académico.	X		X		X		
17	En general, mis alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas	X		X		X		
18	Mi jefe inmediato muestra interés en el resultado de mis tareas	X		X		X		
19	Mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo en la realización de mis tareas	X		X		X		
20	Mi jefe inmediato me motiva para realizar mis tarea	X		X		X		
21	Mi jefe inmediato utiliza su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias	X		X		X		
DIMENSIÓN RELACIONES								
22	En esta institución trabajamos con espíritu de equipo	X		X		X		
23	En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo	X		X		X		
24	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito	X		X		X		
25	El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución.	X		X		X		
26	En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo	X		X		X		
27	Mi jefe inmediato tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos personas	X		X		X		
28	Mi jefe inmediato es claro en la asignación de las tareas	X		X		X		
29	Mi jefe inmediato brinda seguridad para que realice mis tareas	X		X		X		
30	Mi jefe inmediato brinda respaldo para apoyo en las actividades laborales.	X		X		X		
31	Mi jefe inmediato es imparcial al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera	X		X		X		

32	Mi jefe inmediato brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones	X		X		X	
33	Mi jefe inmediato toma en cuenta las diferentes ideas de las personas	X		X		X	
34	Mi jefe inmediato reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás	X		X		X	
35	Mi jefe inmediato muestra agrado, afecto y respeto hacia los demás	X		X		X	
36	Mi jefe inmediato mantiene una comunicación abierta con todos en la Institución	X		X		X	
DIMENSIÓN IDENTIDAD							
37	Me siento parte importante de esta Institución	X		X		X	
38	Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo	X		X		X	
39	Considero importante mi trabajo en esta Institución	X		X		X	
40	Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la Institución	X		X		X	
41	Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta Institución	X		X		X	
42	Disfruto trabajar en esta Institución	X		X		X	

OBSERVACIONES:

Aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicables después de corregir () No aplicables ()

Moyobamba, agosto de 2 018

Apellidos y nombres del juez evaluador: Vásquez Mendo Probitero DNI: 2748595

Especialidad del evaluador: Ciencias Matemáticas

Firma



 Mg. Probitero Vásquez Mejía
 Especialidad: Ciencias Matemáticas
 C.O.P. 0347918

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN ESTRUCTURA								
1	Considero que es necesario el establecimiento de reglas	/		/		/		
2	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas	/		/		/		
3	En esta institución existe orden	/		/		/		
4	Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas	/		/		/		
5	La normatividad vigente facilita mi desempeño	/		/		/		
6	Los procedimientos ayudan en la realización de mis tareas	/		/		/		
7	La cantidad de registros son necesarios para apoyar la realización de mis tareas	/		/		/		
8	Es importante la información plasmada y recabada en los registros para la institución.	/		/		/		
9	La cantidad de trámites son necesarios para dar un servicio.	/		/		/		
10	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados	/		/		/		
11	Puedo opinar para mejorar los procedimientos	/		/		/		
12	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo	/		/		/		
13	La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo	/		/		/		
DIMENSIÓN RECOMPENSA								
14	La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional	/		/		/		
15	La institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades	/		/		/		
16	En general, mis alumnos aprovechan mis esfuerzos para que logren un buen desempeño académico.	/		/		/		
17	En general, mis alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas	/		/		/		
18	Mi jefe inmediato muestra interés en el resultado de mis tareas	/		/		/		
19	Mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo en la realización de mis tareas	/		/		/		
20	Mi jefe inmediato me motiva para realizar mis tareas	/		/		/		
21	Mi jefe inmediato utiliza su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias	/		/		/		
DIMENSIÓN RELACIONES								
22	En esta institución trabajamos con espíritu de equipo	/		/		/		
23	En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo	/		/		/		
24	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito	/		/		/		
25	El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución.	/		/		/		
26	En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo	/		/		/		
27	Mi jefe inmediato tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos personas	/		/		/		
28	Mi jefe inmediato es claro en la asignación de las tareas	/		/		/		
29	Mi jefe inmediato brinda seguridad para que realice mis tareas	/		/		/		
30	Mi jefe inmediato brinda respaldo para apoyo en las actividades laborales.	/		/		/		
31	Mi jefe inmediato es imparcial al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera	/		/		/		

32	Mi jefe inmediato brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones	/	/	/		
33	Mi jefe inmediato toma en cuenta las diferentes ideas de las personas	/	/	/		
34	Mi jefe inmediato reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás	/	/	/		
35	Mi jefe inmediato muestra agrado, afecto y respeto hacia los demás	/	/	/		
36	Mi jefe inmediato mantiene una comunicación abierta con todos en la Institución	/	/	/		
DIMENSIÓN IDENTIDAD						
37	Me siento parte importante de esta Institución	/	/	/		
38	Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo	/	/	/		
39	Considero importante mi trabajo en esta Institución	/	/	/		
40	Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la Institución	/	/	/		
41	Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta Institución	/	/	/		
42	Disfruto trabajar en esta Institución	/	/	/		

OBSERVACIONES:

Aplicabilidad: **Aplicable** (/) Aplicables después de corregir () No aplicables ()

Moyobamba, agosto de 2 018

Apellidos y nombres del juez evaluador: Tuesta Villacorta Horacio DNI: 00800268

Especialidad del evaluador: Biología y Química

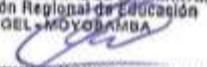
Firma

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
 Dirección Regional de Educación
 UGEL MOYOBAMBA

 Mg. Horacio Tuesta Villacorta
 ESPECIALISTA DE SECUNDARIA C.T.A.
 Y EDUCACIÓN AMBIENTAL

CONSTANCIA

El Que Suscribe, Director de la Institución Educativa **Pueblo Libre** - Moyobamba;

Hace Constar

Que, el Señor Luis Alexander Tineo Tineo, identificado con DNI N° 41879038, Egresado del Programa de Complementación Pedagógica y Titulación en Educación, de la Universidad César Vallejo, ha desarrollado el trabajo de investigación titulado "Análisis del Clima Organizacional en la Institución Educativa Pueblo Libre - Moyobamba, San Martín 2018", durante el desarrollo de la investigación ha demostrado: responsabilidad, inetres y deseo de superación.

Se expide la presente para los fines que se estime conveniente.

Moyobamba, enero del 2019



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
PUEBLO LIBRE
Luc. Víctor Hugo Ramírez Altamirano
DIRECTOR

Yo, Fernando Eli Ledesma Pérez, docente de la Facultad de Educación e Idiomas y Escuela Profesional de Educación Secundaria de la Universidad César Vallejo Filial Lima Norte, revisor(a) trabajo de investigación para obtener el grado de: Bachiller de educación Secundaria titulada **"Clima organizacional en la institución educativa Pueblo Libre, Moyobamba, 2018"** del (de la) bachiller Luis Alexander Tineo Tineo, constato que la investigación tiene índice de similitud de 23 % verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender EL trabajo de investigación cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 08 de agosto de 2019



Dr. Fernando Eli Ledesma Pérez
 Jefe de Complementación Académica Magisterial
 UCV-Lima

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS
PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN PEDAGÓGICA**

**Clima organizacional en la institución educativa Pueblo Libre,
Moyobamba, 2018**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO DE:
BACHILLER EN EDUCACIÓN SECUNDARIA**

AUTOR:

Luis Alexander Tinco Tinco

ASESORA:

Dra. Rosa Mabel Contreras-Julían

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2019

Resumen de coincidencias

23 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en Inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.usil.edu.pe	Fuente de Internet	10 %
2	Entregado a Universidad...	Trabajo de estudiante	8 %
3	Entregado a Universidad...	Trabajo de estudiante	2 %
4	repositorio.ucv.edu.pe	Fuente de Internet	1 %
5	documents.mx	Fuente de Internet	1 %
6	Entregado a Universidad...	Trabajo de estudiante	<1 %
7	www.scribd.com	Fuente de Internet	<1 %
8	Entregado a Universidad...	Trabajo de estudiante	<1 %
9	www.humbfr.com	Fuente de Internet	<1 %
10	www.juntadeandalucia...	Fuente de Internet	<1 %
11	es.scribd.com	Fuente de Internet	<1 %



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Complementación Académica Magisterial

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Tineo Tineo Luis Alexander

INFORME TITULADO:

Clima organizacional en la institución educativa Pueblo Libre,

Moyobamba, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Bachiller en Educación Secundaria

SUSTENTADO EN FECHA: 27 de febrero

NOTA O MENCIÓN: 13 (trece)



[Handwritten Signature]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL
REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo, **TINEO TINEO LUIS ALEXANDER**, identificada con DNI N° **41879038**, egresado de la Escuela Profesional de **EDUCACIÓN SECUNDARIA** de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado

"CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PUEBLO LIBRE, MOYOBAMBA, 2018", en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....


FIRMA

DNI: 41879038

FECHA: 28 de febrero del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------