



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El clima organizacional en la Institución Educativa N°
1110 “República de Panamá”– La Victoria - 2013.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORES:

**Br. Virginia Arenas Vivas
Br. Héctor José Lino Quicaña**

ASESORA:

Mgr. Carolina Valenzuela Moncada

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ 2014

Dedicatoria

Con cariño a mis hijos Carlos y Andrea por ser dos luceros que alumbran mi vida.

Virginia Arenas Vivas

A aquellas personas importantes en mi vida, que siempre estuvieron listas para brindarme toda su ayuda, ahora corresponde regresar un poquito de todo lo inmenso que me han otorgado. Con todo mi cariño esta tesis se las dedico a mi esposa Maribel, a mis padres, mis alumnos, a Peluchín y a ustedes lectores de investigación que espero les sea útil como un granito de arena en el conocimiento e investigación.

Héctor J. Lino Quicaña

Agradecimiento

Gracias Señor, por ser nuestra fortaleza en cada momento de nuestra existencia.

Así mismo, nos gustaría que estas líneas sirvieran para expresar nuestro más profundo y sincero agradecimiento a todas aquellas personas que con su ayuda han colaborado en la realización del presente trabajo, especial reconocimiento merece el interés mostrado por mi trabajo y las sugerencias recibidas de la profesora y amiga Carolina Valenzuela, el cual nos encontramos en deuda por el ánimo infundido y la confianza depositada en nosotros.

Un agradecimiento muy especial merece la comprensión, paciencia y el ánimo recibidos de nuestros familiares y amigos.

A todos ellos, muchas gracias.

Los autores

Presentación

Señores Miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las Normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Facultad de Educación, sección de Post Grado de la Universidad “César Vallejo”, para elaborar la tesis de Maestría en Educación con mención en, **DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA**, presentamos el presente trabajo de investigación Descriptiva- denominado: **EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 1110 “REPUBLICA DE PANAMA” – LA VICTORIA - 2013.**

La presente investigación tuvo como objetivo determinar de qué manera se manifiesta el clima organizacional en la I.E República de Panamá. En el trabajo mencionado describimos cuatro capítulos, en los cuales se encuentran: El problema de investigación, el marco teórico, el marco metodológico y los resultados.

Señores Miembros del Jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su evaluación.

Atentamente,

Los autores

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Lista de tablas	viii
Lista de figuras	xi
Resumen	xiii
Abstract	xiv
Introducción	xv

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema	18
1.2 Formulación del problema	20
1.2.1 Problema general	20
1.2.2 Problemas específicos	20
1.3 Justificación	21
1.4 Limitaciones	23
1.5 Antecedentes	23
1.5.1 Antecedentes internacionales	23
1.5.2 Antecedentes nacionales	25
1.6 Objetivos	28
1.6.1 Objetivo general	28
1.6.2 Objetivos específicos	28

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Clima Organizacional	30
2.1.1 Definiciones de Clima Organizacional	30
2.1.2 Importancia del Clima Organizacional	31

2.1.3	Factores que influyen en el clima organizacional	32
2.1.4	El estudio de las Organizaciones	33
2.1.5	Cultura organizacional	38
2.1.6	Tipos de clima organizacional	39
2.1.7	Liderazgo en la organización	42
2.1.8	Instrumentos de medición del clima Organizacional	45
2.1.9	Dimensiones de Clima Organizacional	46
2.1.10	Definición de términos básicos	56

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1	Hipótesis	59
3.1.1	Hipótesis general	59
3.1.2	Hipótesis específicas	59
3.2	Variables de investigación	60
3.2.1	Definición conceptual	60
3.2.2	Definición operacional	60
3.3	Metodología	62
3.3.1	Tipo de investigación	62
3.3.2	Diseño de investigación	62
3.4	Población y muestra	62
3.5	Método de investigación	63
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	63
3.6.1	Validez y confiabilidad	65
3.6.1.1	Validez por juicio de expertos	65
3.6.1.2	Confiabilidad de los instrumentos	66
3.7	Método de análisis de datos	67

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1	Descripción	71
4.2	Prueba de hipótesis	104

4.3	Discusión	114
	CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	117
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	121
	ANEXOS	125
	Anexo 1. Instrumento para medir el clima organizacional por el personal docente	126
	Anexo 2. Instrumento para medir el clima organizacional por el personal administrativo	128
	Anexo 3. Matriz de consistencia	130
	Anexo 4. Matriz de Operacionalización para la variable clima organizacional percibida por el personal docente	135
	Anexo 5. Matriz de Operacionalización para la variable clima organizacional percibida por el personal administrativo	138
	Anexo 6. Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: clima organizacional	141
	Anexo 7. Base de datos	159
	Anexo 8. Consistencia interna	161
	Anexo 9. Otra técnica estadística para probar las hipótesis planteadas	168

Índice

	Páginas	
Tabla 1	Tipos de Clima Organizacional Likert Autoritario	40
Tabla 2	Tipos de Clima Organizacional Likert Participativo	41
Tabla 3	Estilos de liderazgo	44
Tabla 4	Operacionalización de la variable	61
Tabla 5	Población de estudio	63
Tabla 6	Validación de los instrumentos que mide el clima organizacional percibido por el personal docente y administrativo	65 66
Tabla 7	Interpretación del coeficiente de confiabilidad	66
Tabla 8	Consistencia interna del cuestionario personal administrativo incluye todos los ítems	67
Tabla 9	Distribución de frecuencias del nivel del clima organizacional percibido por el personal administrativo	72
Tabla 10	Distribución de frecuencias del nivel de autonomía Individual percibido por el personal administrativo	73
Tabla 11	Distribución de frecuencias del nivel grado de estructura impone el puesto percibido por el personal administrativo	74
Tabla 12	Distribución de frecuencias del nivel tipo de recompensa percibido por el personal administrativo	75
Tabla 13	Distribución de frecuencias del nivel consideración agradecimiento y apoyo del personal administrativo	76
Tabla 14	Distribución de frecuencias del nivel responsabilidad del del personal administrativo	77
Tabla 15	Distribución de frecuencias del nivel de Independencia del personal administrativo	78
Tabla 16	Distribución de frecuencias del nivel de las normas y leyes de la organización del personal administrativo	79
Tabla 17	Distribución de frecuencias del nivel de la toma de decisiones del personal administrativo	80
Tabla 18	Distribución de frecuencias del nivel del liderazgo del	81

	Personal administrativo	
Tabla 19	Distribución de frecuencias del nivel de trabajo en equipo del personal administrativo	82
Tabla 20	Distribución de frecuencias del nivel de comunicación del personal administrativo	83
Tabla 21	Distribución de frecuencias del nivel de reconocimiento del personal administrativo	84
Tabla 22	Distribución de frecuencias del nivel sueldo incentivo del personal administrativo	85
Tabla 23	Distribución de frecuencias del nivel estímulo del personal administrativo	86
Tabla 24	Distribución de frecuencias del nivel apoyo del personal Administrativo	87
Tabla 25	Distribución de frecuencias del nivel del clima organizacional percibido por el personal docente	88
Tabla 26	Distribución de frecuencias del nivel autonomía individual del personal docente	89
Tabla 27	Distribución de frecuencias del nivel grado de estructura que impone el puesto del personal docente	90
Tabla 28	Distribución de frecuencias del nivel tipo de recompensa del personal docente	91
Tabla 29	Distribución de frecuencias del nivel consideración agradecimiento y apoyo del personal docente	92
Tabla 30	Distribución de frecuencias del nivel del personal docente responsabilidad del personal docente	93
Tabla 31	Distribución de frecuencias del nivel de independencia del personal docente	94
Tabla 32	Distribución de frecuencias del nivel normas y leyes de la organización educativa del personal docente	95
Tabla 33	Distribución de frecuencias del nivel toma de decisiones del personal docente	96
Tabla 34	Distribución de frecuencias del nivel liderazgo del personal	97

	docente	
Tabla 35	Distribución de frecuencias del nivel trabajo en equipo del personal docente	98
Tabla 36	Distribución de frecuencias del nivel de comunicación del personal docente	99
Tabla 37	Distribución de frecuencias del nivel de reconocimiento del personal docente	100
Tabla 38	Distribución de frecuencias del nivel sueldo incentivo del personal docente	101
Tabla 39	Distribución de frecuencias del nivel estímulo del personal docente	102
Tabla 40	Distribución de frecuencias del nivel apoyo del personal Docente	103
Tabla 41	Prueba binomial clima organizacional docentes	104
Tabla 42	Prueba binomial autonomía individual docentes	105
Tabla 43	Prueba binomial grado de estructura docentes	106
Tabla 44	Prueba binomial tipo de recompensa docente	107
Tabla 45	Prueba binomial consideración y apoyo docente	108
Tabla 46	Pruebas binomial clima organizacional administrativo	109
Tabla 47	Prueba binomial autonomía individual administrativo	110
Tabla 48	Prueba binomial grado de estructura administrativo	111
Tabla 49	Prueba binomial tipo de recompensa administrativo	112
Tabla 50	Prueba binomial consideración y apoyo administrativo	113

Índice

	Páginas
Figura 1 Procesos de la organización escolar	37
Figura 2 Distribución de frecuencias del nivel clima organizacional percibido por el personal administrativo	72
Figura 3 Distribución de frecuencias autonomía individual Administrativo	73
Figura 4 Distribución de frecuencias grado de estructura que impone el puesto administrativo	74
Figura 5 Distribución de frecuencias tipo de recompensa Administrativo	75
Figura 6 Distribución de frecuencias consideración agradecimiento y apoyo administrativo	76
Figura 7 Distribución de frecuencias responsabilidad administrativo	77
Figura 8 Distribución de frecuencias independencia administrativo	78
Figura 9 Distribución de frecuencias normas y leyes de la Organización administrativo	79
Figura 10 Distribución de frecuencias toma de decisiones administrativo	80
Figura 11 Distribución de frecuencias liderazgo administrativo	81
Figura 12 Distribución de frecuencias trabajo en equipo administrativo	82
Figura 13 Distribución de frecuencias comunicación administrativo	83
Figura 14 Distribución de frecuencias reconocimiento administrativo	84
Figura 15 Distribución de frecuencias sueldo incentivo administrativo	85
Figura 16 Distribución de frecuencias estímulo administrativo	86
Figura 17 Distribución de frecuencias apoyo administrativo	87
Figura 18 Distribución de frecuencias clima organizacional percibido por el personal docente	88
Figura 19 Distribución de frecuencias autonomía individual del personal docente	89
Figura 20 Distribución de frecuencias grado de estructura que impone el puesto docente	90

Figura 21	Distribución de frecuencias tipo de recompensa docente	91
Figura 22	Distribución de frecuencias consideración agradecimiento y apoyo docente	92
Figura 23	Distribución de frecuencias responsabilidad docente	93
Figura 24	Distribución de frecuencias Independencia docente	94
Figura 25	Distribución de frecuencias normas y leyes de la organización educativa docente	95
Figura 26	Distribución de frecuencias toma de decisiones docente	96
Figura 27	Distribución de frecuencias liderazgo docente	97
Figura 28	Distribución de frecuencias trabajo en equipo docente	98
Figura 29	Distribución de frecuencias comunicación docente	99
Figura 30	Distribución de frecuencias reconocimiento docente	100
Figura 31	Distribución de frecuencias sueldo incentivo docente	101
Figura 32	Distribución de frecuencias estímulo docente	102
Figura 33	Distribución de frecuencias apoyo docente	103

Resumen

Es importante conocer los factores que imposibilitan que el trabajador se sienta a gusto en su centro de labor, ya que las tendencias motivacionales y de comportamiento tiene consecuencias directas sobre la productividad de la organización. (Mazabel, 2011, p. 207). Por ello, esta investigación tiene como propósito analizar el clima organizacional (CO), proponiendo recomendaciones que contribuya a mejorar las relaciones humanas en esta organización escolar.

Este estudio se enmarca dentro de la investigación descriptiva. Para medir el CO se diseñó un cuestionario que contempla las dimensiones propuestas por Brunet, (1978) la población muestra constituyo 34 trabajadores encuestados entre personal administrativo y docentes de la I.E. República de Panamá. En la base de resultados se llega a la conclusión de que:

En general el clima que se percibe a nivel de personal administrativo y docente es regular.

El grado de autonomía se manifiesta favorablemente en el personal administrativo. Más no a nivel de docentes.

La dimensión Grado de estructura que impone el puesto se manifiesta de forma regular tanto para el personal administrativo como en el personal docente.

La mayoría de integrantes de la I.E República de Panamá se siente que no es recompensado favorablemente en su medio laboral.

Por otro lado, tanto el personal administrativo como docentes perciben de forma regular la consideración, agradecimiento y apoyo que reciben en la organización escolar.

Palabras Clave: Clima, administrativo, docente, autonomía, estructura, recompensa, consideración, agradecimiento, apoyo, organización, gestión.

Abstract

It is important to know the factors which prevent the worker feels comfortable in your work center, as the motivational and behavioral trends have a direct impact on the productivity of the organization. (Mazabel, 2011, p. 207). Therefore, this research aims to analyze the organizational climate, proposing recommendations to help improve human relations in the school organization.

This study is part of descriptive research. To measure the CO questionnaire that includes the dimensions proposed by Brunet was designed (2005) the sample population constituted 38 workers interviewed between administrative staff and teachers of the IE Republic of Panama.

On the basis of results concludes that:

In general the climate is perceived at the level of administrative and teaching staff is average.

The degree of autonomy manifests itself favorably in the administrative staff. More Not-level teachers.

The degree of structure imposed by the position dimension manifests regularly to both the administrative staff and teachers.

Most members of the Republic of Panama IE feels he is not rewarded favorably in their workplace.

On the other hand both the administrative staff and teachers regularly receive consideration, appreciation and support they receive in school organization.