



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**EL CLIMA LABORAL Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL
EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N° 03 DE
LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 01 - 2012**

**PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAGISTER EN EDUCACIÓN**

CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORA

Br: NERY SUSANA QUISPE HUAMANI

ASESOR

Dr. HERNÁN CORDERO AYALA

LIMA – PERÚ

2013

Dedicatoria

A mis queridos y amados padres por su paciencia, comprensión y apoyo constante; a mis dos hijos, quiénes son el motor de mi vida para seguir superándome en la vida y cumplir mis anhelados ideales, esfuerzos y mis logros constituyen también los hagan suyos. Los quiero mucho.

Agradecimientos

A la Universidad César Vallejo porque dentro de su visión y misión institucional es fortalecer la calidad del sistema educativo peruano en educación básica de nuestro país, porque permite que los docentes a nivel nacional, regional y en especial de Lima Sur tengan la oportunidad de culminar su formación profesional en la escuela de postgrado de manera eficiente.

A las diferentes autoridades políticas, autoridades educativas de las distintas instancias de gestión educativa descentralizada del sistema educativo Peruano.

A cada uno de mis familiares consanguíneos y amigos por apoyarme estos dos años y comprender que el camino del éxito solo es posible haciendo grandes sacrificios, incluso en los momentos que deberíamos pasarla en familia, sin embargo hoy estoy satisfecha de haber logrado mis metas trazadas.

Presentación

Señores de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo.
Señores honorables miembros del jurado examinador.

En cumplimiento de los dispositivos legales vigentes que establece el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, a fin de optar el grado de magister en educación con mención en administración de la educación, presento a vuestra consideración la tesis titulada

El trabajo se llevó a cabo con el propósito de determinar la relación entre el clima laboral y el desarrollo organizacional en las Instituciones Educativas según la opinión de los docentes de la RED N° 03 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 01 – 2012, en lo que respecta a las teorías que se fundamenta el clima laboral, que en la actualidad se relaciona de manera directa y significativa con el desarrollo organizacional en la búsqueda de contribuir a implementar una gestión institucional, administrativa y pedagógica de calidad en las diferentes instituciones educativas de Lima Sur.

El estudio comprende 4 capítulos, Problema de investigación, Marco teórico, Marco metodológico, Resultados, el mismo que está complementado con las conclusiones y sugerencias, así como todos los anexos que forman parte de la investigación.

Por lo expuesto, señores integrantes del jurado se presenta ante ustedes la tesis, cuya finalidad es que tengan a bien en revisar y brindar el dictamen de aprobado el presente estudio ejecutado; de tal manera que se permitan fijar la fecha de sustentación.

La Autora.

Índice general

	Páginas
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
Capítulo I: Problema de Investigación	16
1.1. Planteamiento del problema	17
1.2. Formulación del problema	19
1.2.1. Problema General	19
1.2.2. Problemas específicos	19
1.3. Justificación	19
1.3.1. Justificación teórica	20
1.3.2. Justificación metodológica	20
1.3.3. Justificación práctica	20
1.3.4. Justificación legal	20
1.4. Limitaciones	22
1.4.1. Recursos bibliográficos insuficientes	22
1.4.2. Disponibilidad del tiempo suficiente	23
1.5 Antecedentes	23
1.5.1. Antecedentes internacionales	23
1.5.2. Antecedentes nacionales	25
1.6. Objetivos	26
1.6.1 Objetivo general	26
1.6.2. Objetivos específicos	26
Capitulo II: Marco Teórico	27
2.1. Clima Laboral	28
2.1.1. Características del clima laboral	31

2.1.2. Tipos de clima laboral	33
2.1.3. Factores que afectan el clima laboral	35
2.1.4. Evaluación del clima laboral	37
2.2. Dimensiones de clima laboral	38
2.2.1. Dimensión organización	38
2.2.2. Dimensión ambiente	39
2.2.3. Relaciones interpersonales	40
2.3. Teorías del clima laboral	41
2.3.1. Teoría de clima laboral de Likert	41
2.3.2. Teorías de Douglas Mc Gregor	43
2.3.3. Teoría de campo de Lewin	44
2.3.4. Enfoques sobre la construcción del clima laboral	45
2.3.5. El enfoque interactivo	54
2.3.6. El enfoque estructural	47
2.3.7. El enfoque cultural	47
2.3.8. Enfoques y modelos sobre el clima institucional	48
2.3.9. La teoría del Value Profit Chain	49
2.3.10. Teorías de Heskett, Sasser y Schlesinger	50
2.4. Desarrollo Organizacional	50
2.4.1. Orígenes del Desarrollo Organizacional	54
2.4.2. Objetivos básicos del desarrollo organizacional	56
2.4.3. Características del Desarrollo Organizacional	58
2.4.4. Comportamiento Organizacional	59
2.4.5. Fases, estrategias, modelos y técnicas del desarrollo organiz.	61
2.4.5.1. Fases del Desarrollo Organizacional	61
2.4.5.2. Estrategias del Desarrollo Organizacional	61
2.4.6. Evaluación de desarrollo organizacional	63
2.5. Dimensiones de desarrollo organizacional	65
2.5.1. Bienestar	65
2.5.2. Cambios	65
2.5.3. Eficacia	65
2.6. Teorías del desarrollo Organizacional	66
2.6.1. La teoría de los rasgos personales	66

2.6.2. Teoría de las relaciones humanas	66
2.6.3. Teoría organizacional.	67
2.6.4. Teorías motivacionales.	71
2.6.5. Teoría de la acción.	72
2.6.6. Teoría de los sistemas.	73
2.6.7. Modelos del comportamiento organizacional.	74
2.6.8. Efectos de los modelos de comportamiento organizacional.	76
2.6.9. Modelos de D.O relacionados con cambios.	78
2.6.10. Modelos de D.O. con alteraciones estructurales.	78
2.6.11. Fundamentos teóricos del D.O.	80
Capítulo III: Metodología.	82
3.1. Hipótesis.	83
3.1.1. Hipótesis General.	83
3.1.2. Hipótesis Específicas.	83
3.2. Variables.	83
3.2.1. Definición conceptual de las variables	83
3.2.2. Definición operacional de las variables	84
3.3. Metodología.	86
3.3.1. Tipo de estudio.	86
3.3.2. Diseño de la investigación.	86
3.4. Población y muestra.	87
3.4.1 Población.	87
3.4.2. Muestra.	88
3.5. Método de investigación.	89
3.6. Técnicas e instrumentos.	90
3.6.1. Cuestionario de clima laboral	90
3.6.2. Cuestionario del desarrollo organizacional	91
3.6.3. Validación de instrumentos.	92
3.7. Métodos de análisis de datos.	94
Capítulo IV: Resultados.	96
4.1. Descripción de los resultados.	97
4.1.1. Análisis descriptivo del clima laboral	97
4.1.2. Análisis descriptivo del desarrollo organizacional	101
4.1.3. Contrastación de hipótesis	105

4.2. Discusión.	113
Conclusiones y sugerencias.	115
5.1. Conclusiones.	116
5.2. Sugerencias	118
5.3. Referencias bibliográficas.	119
Anexos.	124
1. Matriz de consistencia.	125
2. Matriz de operacionalización.	127
3. Instrumentos.	129
4. Base de datos.	132
5. Certificado de validez.	143

Índice de tablas		Pág.
Tabla 01	Operacionalización de las primera variable	84
Tabla 02	Operacionalización de las segunda variable	85
Tabla 03	Población del estudio	88
Tabla 04	Muestra del estudio	89
Tabla 05	Niveles de clima laboral	91
Tabla 06	Niveles de desarrollo organizacional	92
Tabla 07	Resultados de la validez de juicio de expertos	93
Tabla 08	Fiabilidad de los instrumentos	94
Tabla 09	Variable clima laboral	97
Tabla 10	Dimensión 01 Organización	98
Tabla 11	Dimensión 02 Ambiente	99
Tabla 12	Dimensión 03 relaciones interpersonales	100
Tabla 13	Desarrollo organizacional	101
Tabla 14	Dimensión 01 Bienestar	102
Tabla 15	Dimensión 02 cambios	103
Tabla 16	Dimensión 03 Eficacia	104
Tabla 17	Relación Clima laboral * desarrollo Organizacional	105
Tabla 18	Relación Organización * desarrollo Organizacional	107
Tabla 19	Relación ambiente * desarrollo Organizacional	109
Tabla 20	Relaciones interpersonales * desarrollo Organizacional	111

Índice de figuras

pag.

Figura	01	Clima Laboral	97
Figura	02	Organización	98
Figura	03	Ambiente	99
Figura	04	Relaciones interpersonales	100
Figura	05	desarrollo Organizacional	101
Figura	06	Bienestar	102
Figura	07	Cambios	103
Figura	08	Eficacia	104
Figura	09	Clima laboral * desarrollo Organizacional	106
Figura	10	Organización * desarrollo Organizacional	108
Figura	11	Ambiente* desarrollo Organizacional	110
Figura	12	Relaciones interpersonales* desarrollo Organizacional	112

Resumen

La investigación titulada “El clima laboral y el desarrollo organizacional en las Instituciones Educativas de la RED N° 03 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 01 - 2012”, cuyo propósito de determinar la relación entre el clima laboral y el desarrollo organizacional en las Instituciones Educativas según la opinión de los docentes de la RED N° 03 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 01 – 2012.

La población está constituida por 253 docentes y 8 directores en total 261 de las Instituciones Educativas de la RED N° 03 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 01 SJM. La muestra la constituyeron 152 docentes y el método de muestreo fue aleatorio simple, el diseño es correlacional transeccional, los instrumentos que se utilizó para cada variable fue de 27 ítems, el instrumento constatado fue confiable y validado por el juicio de expertos y el Alpha de Cronbach.

La hipótesis se sometió a prueba determinándose que existe relación directa y significativa del clima laboral y el desarrollo organizacional cuyos resultados del coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,745 para la prueba de hipótesis, es en el nivel de significancia de 0,05% de margen de error (bilateral) y 95% de confiabilidad de los datos en las variables de estudio con 4 grados de libertad, en consecuencia existe correlación positiva alta.

PALABRAS CLAVES: Clima Laboral, organización, ambiente, relaciones interpersonales, Desarrollo Organizacional, bienestar, cambios y eficacia.

Abstract

The research entitled "The working environment and organizational development in Educational Institutions RED N° 03 of the Local Education Management Unit No. 01-2012", which aims to determine the relationship between the work environment and organizational development Educational Institutions in the opinion of teachers NETWORK N° 03 of the Local Education Management Unit No. 01-2012 .

The population consists of 253 teachers and 8 principals total of 261 educational institutions NETWORK N° 03 of the Local Education Management Unit N ° 01 SJM. The sample comprised 152 teachers and random sampling method was simple, transactional design is correlational, the instruments used for each variable was 27 items, the instrument was found reliable and validated by expert judgment and Alpha Cronbach.

The hypothesis was tested determining that there is a direct and significant relationship of work environment and organizational development and the results of the correlation coefficient of Spearman Rho 0.745 for hypothesis testing, is the significance level of 0.05% margin error (bilateral) and 95 % confidence intervals of the data in the study variables with 4 degrees of freedom, therefore there is a high positive correlation.

KEYWORDS: Labor Climate, organization, environment, relationships, Organizational Development, welfare, and efficiency changes.

Introducción

La investigación titulada, “ “El clima laboral y el desarrollo organizacional en las Instituciones Educativas de la RED N° 03 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 01 - 2012”, tiene por finalidad en el marco de la búsqueda de información precisa y clara según las diferentes investigaciones realizadas referente al clima laboral y desarrollo organizacional, que en la actualidad es considerado como un componente de mucha trascendencia en las instituciones educativas para lograr una gestión institucional, administrativa y pedagógica de calidad en las instituciones públicas o privadas del sector educación.

Por lo tanto se hace necesario emprender un estudio cuyo propósito es dar a conocer la impresión de la percepción del clima laboral en las instituciones y su relación con el desarrollo organizacional.

En la presente investigación se tomará la postura de la Dirección General de Salud de las Personas quienes consideran al clima laboral como un conjunto de percepciones compartidas por los miembros de una determinada organización.

El clima laboral es la percepción que tienen las personas que trabajan en una organización sobre su propia labor, su entorno y las condiciones en las que desempeñan su función.

Durante la época de las grandes organizaciones industriales, este aspecto laboral fue escasamente atendido. Pero en la economía contemporánea, donde el factor humano resulta la clave diferenciadora, se le otorga un protagonismo creciente pues un buen clima laboral incide directamente en el aumento de la productividad.

Porque en nuestro entorno, donde la mejora constante de la competitividad es imprescindible, solo hay una salida: conseguir que todos los

que integran el grupo o una institución educativa o una organización solida deseen contribuir al éxito común.

Pero no hay recetas fijas porque no hay dos empresas o personas iguales. Cada empresa o persona debe conocer su espacio de trabajo, debe saber qué perciben sus propios empleados y cómo se sienten en sus puestos.

Solo así se pueden descubrir y anular fenómenos como la competencia mal entendida, el abstencionismo o la renuncia a mejorar por parte de quien está en su puesto cumpliendo solo con los mínimos exigidos.

Es común dentro de las empresas, que se trabaje para alcanzar una mayor productividad, renovando los procesos y procedimientos, sin embargo, se ha dejado a un lado el factor humano. Para que las empresas sean competitivas y logren el éxito no siempre la mejor opción es invertir en tecnologías o herramientas, lo estratégico es invertir en capital humano.

En la mayoría de las ocasiones, los empresarios desconocen el impacto que tiene el factor humano en los resultados empresariales. Se debe tener en cuenta cinco estrategias para mejorar el clima laboral de las empresas:

1. Seguir al líder,
2. Definir responsabilidades,
3. Escuchar al equipo,
4. El reconocimiento sí o sí ,
5. Proyectar un futuro de éxito

El clima laboral es un trabajo de todos los días, se va construyendo y fortaleciendo y aunque debe ser una iniciativa del que lidera el grupo, es de vital importancia el involucramiento y compromiso de todos los colaboradores en la estrategia de empresa, una estrategia que sin duda ayudará a aumentar la productividad.

El trabajo está estructurado en capítulos, referidos a:

Capítulo I. Este capítulo comprende el Problema a investigar que se encuentra en la relación de las variables clima laboral y desarrollo organizacional, el cual incluye: planteamiento, formulación del problema, la

justificación del estudio con el propósito de aportar algunos conocimientos a los aspectos teórico práctico, también incluye los antecedentes del problema de estudio y los objetivos generales y específicos.

Capítulo II. El Marco Teórico. En él se indican, los aspectos teóricos, teorías que sustentan la investigación y, bases legales del estudio, intentando realizar un análisis de lecturas sobre los diferentes aspectos teóricos referentes al clima laboral y desarrollo organizacional desde el enfoque holístico y sistémico para consolidar los propósitos de la investigación.

Capítulo III. Trata sobre la metodología, en la que se propone las hipótesis, el proceso de definición conceptual de las variables y la adecuada operacionalización, para el estudio se asumió el diseño correlacional causal, con el muestreo aleatorio simple, se aplicó los instrumentos para recolectar datos así como los procedimientos estadísticos para el análisis de los resultados.

Capítulo IV. Presenta los resultados, se procedió a utilizar el software SPSS 21.0 con las cuales se procesaron las medidas de tendencia central con la cual se estableció la media, varianza condición que permitió contrastar las hipótesis correspondientes y luego se procedió a elaborar las frecuencias relativas y absolutas el porcentaje las mismas que se presentan en tablas y figuras con el software Microsoft Excel 2010.

Este capítulo se termina con la discusión de los resultados, las conclusiones y sugerencias del estudio incluyendo las referencias bibliográficas por orden alfabético y en forma correlativa en concordancia del formato de APA, así como los anexos como medio de instrumentos utilizados para el estudio.