



ESCUELA DE POSTGRADO

# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## ESCUELA DE POSTGRADO

### TESIS

EL CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°1036  
“REPÚBLICA DE COSTA RICA”, CERCADO DE LIMA, UGEL 03

PARA OBTENER EL GRADO DE:  
MAGISTER EN EDUCACIÓN

CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

### AUTOR (ES):

Br. HUAITA ACHA, Delsi Mariela

Br. LUZA CASTILLO, Freddy Felipe

### ASESOR

Mg. Jorge Alberto Flores Morales

LIMA – PERÚ

2013

A nuestros hijos, que son nuestra fuente de motivación, inspiradores del más puro, profundo y sincero amor, generadores de paz y alegría, parte de nuestras vidas, sino nuestra vida misma.

A nuestros padres, hermanos y sobrinos, por fomentar en nosotros el espíritu de superación y el anhelo de una vida mejor para lograr la felicidad a través de la dedicación, esfuerzo y paciencia.

## AGRADECIMIENTO

Queremos agradecer a los profesores que hicieron posible esta investigación, también a todas las personas que colaboraron con la realización de la misma y en especial a Dios por el don de la vida y por el inacabable apoyo y amor de familia.

## ÍNDICE

	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de Tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción	x
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
1.1 Planteamiento del problema	13
1.2 Formulación del problema	16
1.2.1 Problema General	16
1.2.2 Problemas Especifico	16
1.3 Justificación	17
1.4 Limitaciones	18
1.5 Antecedentes	19
1.6 Objetivos	22
1.6.1 General	22
1.6.2 Específicos	22
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>MARCO TEÓRICO</b>	
2.1 Clima Laboral	24
2.2 Cultura organizacional y clima laboral	31
2.2.1 Principios del clima laboral	32
2.2.2 Factores del clima laboral	33
2.2.3 Propiedades de la organización	33
2.2.4 Dimensiones para medir el clima organizacional	35
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>MARCO METODOLÓGICO</b>	
3.1 Variables	40
3.1.1 Definición conceptual	40
3.1.2 Definición operacional	40
3.1.3 Operacionalización de variables	41
3.2 Metodología	45
3.2.1 Tipo de investigación	46
3.2.2 Diseño de investigación	46
3.3 Población y muestra	46
3.3.1 Población	46
3.3.2 Muestra	47

3.4	Método de investigación	47
3.5	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
	3.5.1 Técnica	48
	3.5.2 Muestra	49
3.6	Método de análisis de datos	49

## CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1	Descripción	52
	4.1.1 Clima Laboral	
4.2	Discusión	81
	Conclusiones	85
	Sugerencias	87
	Referencias Bibliográficas	88

### Anexos

- Anexo 1: Matriz de Consistencia
- Anexo 2: Encuesta para docentes sobre Clima Laboral

ÍNDICE DE TABLAS		Página
Tabla 1	Criterios de salubridad organizacional	29
Tabla 2	Dimensiones e indicadores de la variable independiente	42
Tabla 3	Población de estudio	46
Tabla 4	Muestra	47
Tabla 5	Categorías diagnosticadas escala de clima laboral	49
Tabla 6	Puntaje 20-30 femenino	54
Tabla 7	Interpretación CL 20-30 Femenino	55
Tabla 8	Puntaje 31-39 femenino	57
Tabla 9	Interpretación 31-39 femenino	58
Tabla 10	Puntaje 40-49 femenino	60
Tabla 11	Interpretación 40 – 49 femenino	61
Tabla 12	Puntaje 50-65 Femenino	63
Tabla 13	Interpretación 50-65 femenino	64
Tabla 14	Puntaje total femenino de docentes	66
Tabla 15	Interpretación femenino de docentes	67
Tabla 16	puntaje femenino total	69
Tabla 17	Interpretación femenino total	70
Tabla 18	Puntaje total masculino	72
Tabla 19	Interpretación total masculino	73
Tabla 20	Puntaje administrativo femenino	75
Tabla 21	Interpretación administrativo femenino	76
Tabla 22	Puntaje total total	78
Tabla 23	Interpretación total total	79

## ÍNDICE DE FIGURAS

Página

Figura 1	Variable del diagnóstico situacional	26
Figura 2	Disfunciones organizacionales	27
Figura 3	Clima laboral 20-30 femenino	53
Figura 4	Personal femenino entre 31-39 años	56
Figura 5	Personal femenino entre 40-49 años	59
Figura 6	Personal femenino entre 50-65 años	62
Figura 7	Personal femenino docentes	65
Figura 8	Femenino total	68
Figura 9	Masculino	71
Figura 10	Administrativo femenino	74
Figura 11	Grupo total total	77

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar el nivel de clima laboral de la Educativa N°1036 “República de Costa Rica” de la UGEL 03, para optimizar la productividad de la organización y buscar la mejora del desempeño. La investigación se desarrolló dentro del marco de un enfoque cuantitativo.

Para recoger los datos se aplicó el Test “Clima laboral CL- SPC cuya autora es la Psicóloga Sonia Palma Carrillo profesora investigadora de la Universidad Ricardo Palma (Lima, Perú). Se trata de un instrumento diseñado con la técnica Likert comprendiendo en su versión final 50 ítems que exploran la variable clima laboral definida operacionalmente como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento en la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea.

La investigación muestra que el personal de la Institución Educativa en mención tiene pocos estímulos en su medio laboral, existiendo la necesidad de definir políticas para la mejora profesional del personal en la institución. Con respecto a la dimensión involucramiento laboral el compromiso es relativo debiendo revisar, analizar y revalorar la misión y visión organizacional. En la dimensión de supervisión es percibida como disfuncional y poco apreciada debiendo motivar al personal para unir esfuerzos para el éxito de la tarea encomendada. En la dimensión de comunicación se percibe como inexistente o limitados al logro de los propósitos debiendo plantearse una sensibilización para el desarrollo de habilidades comunicativas que permitan un mejor desarrollo de las acciones institucionales. En la dimensión de condiciones laborales el ambiente es percibido con carencias significativas, algunos elementos materiales económicos y/o psicosociales resultan ausentes o limitados para un desempeño adecuado y cumplimiento eficiente de las tareas institucionales debiendo mejorar las condiciones para una valorización de los recursos existentes o planteamientos de políticas que favorezcan la implementación de condiciones coherentes con las exigencias laborales.

**PALABRAS CLAVES:** Autorrealización- Involucramiento Laboral-Supervisión-Comunicación- Condiciones Laboral.



## ABSTRACT

This study aimed to determine the level of work climate of School No. 1036 "Republic of Costa Rica" the UGEL 03, to optimize the productivity of the organization and look for performance improvement. The research was conducted within the framework of a quantitative approach.

To collect the data we applied the Test "Work climate SPC CL-authored by psychologist Sonia Carrillo Palma research professor at the University Ricardo Palma (Lima, Peru). Instrument is designed with the technical understanding Likert final version 50 items exploring working environment variable defined operationally as the workers' perceptions about their work environment and according to related aspects as possibilities for personal fulfillment, involvement in the assignment, supervision received, access to information related to your work in coordination with their peers and working conditions that facilitate their task.

Research shows that the staff of the educational institution in question has few incentives in their work environment, be a need to define policies for the improvement of staff in the institution. Regarding the involvement dimension is relative labor commitment must review, analyze and reassess the organizational mission and vision. In the dimension of supervision is seen as dysfunctional and underappreciated must motivate staff to join efforts for the success of the task. In the dimension of communication is perceived as nonexistent or limited to the achievement of the purposes and should consider a sensitization to the development of communication skills that allow a better development of institutional actions. In the dimension of working conditions is perceived environment with significant deficiencies, some economic material elements and / or psychosocial are absent or limited for adequate performance and efficient fulfillment of the institutional tasks must improve conditions for exploitation of existing resources or approaches Policies that support the implementation of conditions consistent with work demands.

**KEYWORDS:** Self-Monitoring-Engagement-Communication-Education-Labor Conditions.