



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Aplicación de un programa de convivencia democrática e interculturalidad para mejorar el clima organizacional de la Institución Educativa N° 1133 “Santísima Virgen de Fátima” del distrito de San Luis, UGEL 07- San Borja, en el año 2014**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTORA:**

Br. TANIA JORGE QUIN

**ASESORA:**

Dra. ANGÉLICA SÁNCHEZ CASTRO

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ – 2014**

### **Dedicatoria**

A Benedicta, mi madre, quien con su apoyo constante e incondicional me motiva a seguir superándome día a día logrando así alcanzar las metas que me propongo.

A Daniel y Ángel, mis hijos, por su comprensión al restarles tiempo y dedicación en mis momentos de ausencia.

A Wilson, mi esposo, por su apoyo en el presente proyecto de vida.

Y muy en especial, a Fernanda, la niña de mis ojos, por todos sus logros a pesar de mi tiempo limitado para ella.

Tania Jorge Quin

## **Agradecimiento**

A Dios, nuestro creador, por ser la luz que iluminando mi mente, mi corazón y fortaleciendo mi fe cada día me guía en este maravilloso camino de la Educación.

A la Dra. Angélica Sánchez Castro por su constante y valioso apoyo que se trasluce en la enseñanza brindada en esta etapa de mi vida.

A la Institución Educativa 1133 “Santísima Virgen de Fátima” por ser el centro de inspiración de este trabajo y permitirme realizarlo.

## Presentación

Señores miembros del jurado:

Tengo a bien presentar la tesis titulada *Aplicación de un programa de convivencia democrática e interculturalidad para mejorar el clima organizacional de la I.E. N° 1133 “Santísima Virgen de Fátima” del distrito de San Luis, Lima - 2014*, con la finalidad de determinar en qué medida el programa “Aprendiendo a convivir” contribuye a mejorar el clima organizacional en la I.E. Asimismo en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Maestría en Administración de la Educación.

El presente trabajo está estructurado en seis capítulos: En el capítulo I presentamos el problema de investigación donde tenemos en cuenta que el clima organizacional es una herramienta fundamental para elevar los niveles de la calidad del servicio educativo, luego en el capítulo II realizamos el sustento de la investigación con el marco teórico basándonos en la teoría de Hernández quien afirma “El clima organizacional debe ser entendido como una variable interviniente entre el contexto de una organización y la conducta de sus miembros” asimismo en el capítulo III presentamos el marco metodológico donde definimos el tipo de investigación, aplicada y su nivel , explicativo.

Posteriormente, en el capítulo IV presentamos los resultados obtenidos donde se evidencia que los resultados del postest son mayores que los del pretest en nuestro grupo experimental, teniendo en cuenta lo anterior podemos presentar en el siguiente capítulo nuestras conclusiones y sugerencias Por último presentamos las referencias bibliográficas a las cuales se ha recurrido como medio de información para realizar la presente investigación tales como fuentes escritas: tesis, libros, revistas, artículos y también a páginas virtuales.

A consideración de los jurados.

La autora

## Índice

	<b>Pág.</b>
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Lista de tablas	viii
Lista de Figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
<b>CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>15</b>
1.1. Planteamiento del Problema	16
1.2. Formulación del problema	19
1.2.1. Problema general	19
1.2.2. Problemas específicos	19
1.3. Justificación	20
1.3.1. Legal	20
1.3.2. Teórica	22
1.3.3. Metodológica	22
1.4. Limitaciones	24
1.5. Antecedentes	25
1.5.1. Internacionales	25
1.5.2. Nacionales	27
1.6. Objetivos	29
1.6.1. General	29
1.6.2. Específicos	29
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>31</b>
2.1. Definición de la variable Programa de convivencia democrática	32
2.1.1. Definición de programa	32
2.1.2. Convivencia democrática e Interculturalidad	34

2.1.3. Definición de las dimensiones del Programa de Convivencia Democrática	36
2.2. Definición de la variable Clima organizacional	48
2.2.1. Definición de clima organizacional	48
2.2.2. La escuela y el clima institucional: El gran escenario	49
2.2.3. Definición de las dimensiones de la variable clima organizacional	50
2.3. Definición de Términos Básicos	57
<b>CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO</b>	59
3.1. Hipótesis	60
3.1.1. Hipótesis general	60
3.1.2. Hipótesis específicas	60
3.2. Variables de investigación	61
3.2.1. Definición conceptual	61
3.2.2. Definición operacional	62
3.3. Metodología	64
3.3.1. Tipo de Estudio	64
3.3.2. Diseño de Estudio	65
3.4. Población y Muestra	65
3.4.1. Población	65
3.4.2. Muestra	66
3.5. Método de Investigación	67
3.5.1. Método experimental	67
3.5.2. Método cuantitativo	67
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	68
3.6.1. Técnica	68
3.6.2. Instrumento	68
3.6.3. Validación	69
3.6.4. Confiabilidad	69
3.7. Métodos de Análisis de datos	70
<b>CAPÍTULO IV. RESULTADOS</b>	71
4.1. Descriptivo	72
4.2. Análisis Inferencial	79

4.2.1. Prueba de Normalidad	79
4.2.2. Prueba de Hipótesis	80
4.3. Discusión	95
CONCLUSIONES	98
SUGERENCIAS	101
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	103
ANEXOS	106
Anexo 1: Matriz de consistencia	107
Anexo 2: Escala clima institucional	109
Anexo 3: Base de datos	113
Anexo 4: Validez por juicio de expertos	117
Anexo 5: Programa de convivencia democrática e intercultural	126

## Lista de Tablas

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1.</b> Operacionalización de la variable independiente	63
<b>Tabla 2.</b> Operacionalización de la variable dependiente	63
<b>Tabla 3.</b> Población de personal que labora en la I.E.	66
<b>Tabla 4.</b> Resumen de procesamiento de datos	69
<b>Tabla 5.</b> Estadísticas de fiabilidad	69
<b>Tabla 6.</b> Estadísticas de escala	70
<b>Tabla 7.</b> Niveles del clima organizacional en los grupos pretest y posttest del grupo experimental	72
<b>Tabla 8.</b> Niveles comprensión de la importancia de la inteligencia emocional en los grupos de pretest y posttest del grupo experimental	73
<b>Tabla 9.</b> Niveles de interiorización de principios de moralidad en los grupos de pretest y posttest del grupo experimental	74
<b>Tabla 10.</b> Niveles de comunicación en los grupos de pretest y posttest del grupo experimental	75
<b>Tabla 11.</b> Niveles de motivación en los grupos de pretest y posttest del grupo experimental	76
<b>Tabla 12.</b> Niveles de autonomía en los grupos de pretest y posttest del grupo experimental.	77
<b>Tabla 13.</b> Niveles de liderazgo en los grupos de pretest y posttest del grupo experimental.	78
<b>Tabla 14.</b> Prueba de normalidad de la escala de clima organizacional en la prueba pretest.	79
<b>Tabla 15.</b> Prueba de normalidad de la escala de clima organizacional en la prueba posttest.	80
<b>Tabla 16.</b> Comparación de medias del clima organizacional en el grupo experimental pretest y posttest.	81
<b>Tabla 17.</b> Comparación de medias de la inteligencia emocional en el grupo experimental pretest y posttest.	83



<b>Tabla 18.</b> Comparación de medias de la moralidad en el grupo experimental pretest y posttest.	85
<b>Tabla 19.</b> Comparación de medias de la comunicación en el grupo de control y experimental posttest.	87
<b>Tabla 20.</b> Comparación de medias de la motivación intrínseca en el grupo experimental pretest y posttest.	89
<b>Tabla 21.</b> Comparación de medias de la autonomía en el grupo experimental pretest y posttest.	91
<b>Tabla 22.</b> Comparación de medias del liderazgo en el grupo experimental pretest y posttest.	93
<b>Tabla 23.</b> Normas percentilares de la encuesta de Clima Organizacional	94
<b>Tabla 24.</b> Niveles categóricos de la encuesta de Clima Organizacional	94

## Lista de Figuras

	<b>Pág.</b>
Figura 1. Niveles del clima organizacional en los grupos de pretest y posttest del grupo experimental	72
Figura 2. Niveles de comprensión de la importancia de la inteligencia emocional en los grupos de pretest y posttest del grupo experimental.	73
Figura 3. Niveles de interiorización de principios sobre moralidad en los grupos de pretest y posttest del grupo experimental	74
Figura 4. Niveles de comunicación en los grupos de pretest y posttest del grupo experimental.	75
Figura 5. Niveles de motivación en los grupos de pretest y posttest del grupo experimental.	76
Figura 6. Niveles de autonomía en los grupos de pretest y posttest del grupo experimental.	77
Figura 7. Niveles de liderazgo en los grupos de pretest y posttest del grupo experimental.	78
Figura 8. Diagrama de cajas de los puntajes del clima organizacional en el grupo experimental pretest y posttest.	81
Figura 9. Diagrama de cajas de los puntajes de la inteligencia emocional en el grupo experimental pretest y posttest.	83
Figura 10. Diagrama de cajas de los puntajes de la moralidad en el grupo experimental pretest y posttest.	85
Figura 11. Diagrama de cajas de los puntajes de la comunicación en el grupo experimental pretest y posttest.	87
Figura 12. Diagrama de cajas de los puntajes de la motivación en el grupo experimental pretest y posttest.	89
Figura 13. Diagrama de cajas de los puntajes de la autonomía en el grupo experimental pretest y posttest.	91
Figura 14. Diagrama de cajas de los puntajes del liderazgo en el grupo experimental pretest y posttest.	93

## Resumen

El problema a investigar fue ¿En qué medida un buen clima organizacional permitía elevar los niveles de la calidad del servicio educativo? Por lo que se aplicó el programa “Aprendiendo a convivir” el cual contribuyó a mejorar el clima organizacional de la Institución Educativa 1133 “Santísima Virgen de Fátima” en San Luis, UGEL 07- San Borja, en el 2014.

La investigación es aplicada, nivel explicativo y el diseño de estudio es pre experimental. La población, objeto de estudio, estuvo constituido por 35 personas de ambos sexos, entre docentes y administrativos, grupo al que se aplicó un pre test, luego de la aplicación del programa, se aplicó el post test a la misma muestra. Se empleó como técnica la encuesta cuyo instrumento fue un cuestionario que constaba de 30 ítems.

En la presente investigación se aplicó la prueba t de Student para muestras relacionadas, en donde se muestra que existen diferencias significativas entre las medias del clima organizacional en las pruebas pretest y posttest del grupo experimental ( $t = -9,657$ ;  $gl = 34$ ;  $p < 0.01$ ). El grupo experimental posttest ( $X = 129,60$ ) presenta mayores puntajes de clima organizacional en comparación al grupo experimental pretest ( $X = 102,29$ ).

Por lo tanto, se concluye que la aplicación del programa “Aprendiendo a convivir” mejoró el clima organizacional en los docentes y administrativos de la Institución Educativa N° 1133 “Santísima Virgen de Fátima” del distrito de San Luis, UGEL 07 – San Borja, en el año 2014.

**Palabras claves:** Clima organizacional y convivencia democrática e intercultural.

## Abstract

The Research problem was: In what extent a good organizational climate allowed to increase the levels of quality of education? It was applied the following program “Learning to live together” which contributed to improve the organizational climate in the school 1133 “Santísima Virgen de Fátima” San Luis, Ugel 07 – San Borja, 2014.

The Research is applied, explanatory level and pre – experimental design. The population was considered by 35 people of both gender, between teachers and administrative, group to which pretest was applied, after the implementation of the program, the posttest was applied to the same sample. It was used as a technical survey whose instrument was the questionnaire which consisted in 30 items.

In the present Research was applied the Student T test to related samples, where it is shown that there are significant differences between the organizational climate extent in the pretest and posttest of the experimental group ( $t = -9,657$ ;  $gl = 34$ ;  $p < 0.01$ ). The experimental posttest group ( $X = 129, 60$ ) has greater score of the organizational climate compared to experimental pretest group ( $X = 102, 29$ ).

Therefore, it is concluded that the implementation of the program “Learning to live together” improved the organizational climate on teachers and administrative of the school N°1133 “Santísima Virgen de Fátima” in San Luis, UGEL 07 – San Borja, 2014.

**Key words:** organizational climate and democratic coexistence and intercultural.