



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Clima organizacional según los trabajadores de la
Dirección Regional de Educación de Moquegua, 2015”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Br. Herminia Isabel Díaz Félix

ASESORA:

Dra. Irma Milagros Carhuanchu Mendoza

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2016

Página del jurado

Mg. Ricardo Arturo Pauta Guevara
Presidente

Mg. Patricia Mónica Bejarano Álvarez
Secretario

Dra. Irma Carhuancho Mendoza
Vocal

Dedicatoria

A mi hija por ser el origen de mi inspiración,

A la memoria de mi siempre querido padre Pepe quien me ayudó a ser mejor persona, y

A mi familia, por su apoyo constante y comprensión, expresado en ayuda efectiva para lograr mis objetivos profesionales.

Agradecimiento

A Dios, fuente de toda Verdad y Bien.

A familiares y amigos, personas del mundo académico y laboral, quienes cada uno a su manera han contribuido a que este esfuerzo se materialice en esta investigación;

A los autores y editores de quienes me he permitido tomar citas de sus libros y trabajos de investigación

Declaración Jurada

Yo, Herminia Isabel Díaz Félix, estudiante del Programa de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 09469136 con la tesis titulada "Clima organizacional según los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Moquegua - DREMO, 2015", declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para optar algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que fue publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 27 de septiembre de 2015.

.....
Herminia Isabel Díaz Félix

DNI: 09469136

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Magister en Gestión pública, presento el estudio de investigación titulado "Clima organizacional según los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Moquegua - DREMO, 2015".

La investigación tiene el propósito de analizar el clima organizacional de la institución que rige el sector educativo de la región Moquegua, el cual les permitirá conocer la interacción que existe entre los factores de la organización y las características personales que afectan el accionar de los trabajadores, información que les servirá para plantear medidas de corrección o mejoría que los encamine hacia el logro de las metas institucionales.

Estructuralmente, la investigación consta de VI capítulos interrelacionados en forma secuencial que son los siguientes:

Capítulo I: Planteamiento del problema.

Capítulo II: Marco referencial.

Capítulo III: Hipótesis y variables.

Capítulo IV: Marco metodológico.

Capítulo V: Resultados.

Capítulo VI: Discusión.

Por el esmero y la dedicación desplegada durante el desarrollo de la investigación, espero que aporte información para estudios futuros y nuevas propuestas que cooperen en la mejora de la gestión educativa en el país.

La autora.

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	xi
Índice de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
Introducción	xv
CAPÍTULO I	17
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.1 Realidad problemática	18
1.2 Formulación del problema	21
1.3 Justificación, relevancia y contribución	21
1.4 Objetivos	25
CAPÍTULO II	26
MARCO REFERENCIAL	26
2.1 Antecedentes	27
2.1.1 Antecedentes Nacionales	27
2.1.2 Antecedentes internacionales	28
2.2 Marco teórico	30
2.2.1 Clima organizacional	31
2.2.2 Dimensiones del Clima organizacional	36
Dimensión Potencial humano	37
Indicadores de la Dimensión Potencial humano	39
Indicador 1: Liderazgo	39
Indicador 2: Innovación	39
Indicador 3: Recompensa	40
Indicador 4: Confort	40

Dimensión 2: Diseño organizacional	41
Indicadores de la Dimensión Diseño organizacional	42
Indicador 1: Estructura	42
Indicador 2: Toma de decisiones	43
Indicador 3: Comunicación	43
Indicador 4: Remuneración	45
Dimensión 3: Cultura de la organización	45
Indicadores de la Dimensión Cultura de la organización	49
Indicador 1: Identidad	49
Indicador 2: Conflicto y cooperación	49
Indicador 3: Motivación	50
2.2.3 La Dirección Regional de Educación de Moquegua – DREMO	52
Marco Legal de Funcionamiento de la DREMO	54
Marco Institucional	55
Visión	55
Misión	55
Políticas educativas y objetivos estratégicos en la región	55
2.2.4 Perspectiva teórica	57
Clima organizacional	57
Potencial humano	57
Diseño organizacional	57
Cultura de la organización	57
CAPÍTULO III	¡Error! Marcador no definido.
VARIABLES	¡Error! Marcador no definido.
3.1 Identificación de la variable	59
3.2 Descripción de las variables	59
3.2.1 Definición conceptual	59
3.2.2 Definición operacional	59
3.2.3 Operacionalización de la variable	59
CAPÍTULO IV	61
MARCO METODOLÓGICO	61
4.1 Tipo de investigación	62
4.1.1 Paradigma	62

4.1.2	Enfoque	62
4.1.3	Tipo de Estudio	63
4.1.4	Diseño la investigación	63
4.2	Población y muestra	64
4.2.1	Población	64
4.2.2	Muestra	64
4.3	Criterios de selección	64
4.4	Técnica e instrumentos de recolección de datos	65
4.4.1	Técnica	65
4.4.2	Instrumento de recolección de datos	65
4.4.3	Ficha técnica del cuestionario para la variable Clima Organizacional	65
4.5	Validez y confiabilidad de instrumentos	66
4.5.1	Validez	66
4.5.2	Confiabilidad.	66
4.5.3	Procedimiento de recolección de datos.	67
4.6	Método de análisis e interpretación de datos	67
4.7	Normas éticas.	68
CAPÍTULO V		69
RESULTADOS		69
5.1	Presentación de resultados	70
5.1.1	Resultados de la variable Clima organizacional	70
5.1.2	Potencial humano	71
5.1.3	Diseño organizacional	74
5.1.4	Cultura organizacional	76
CAPÍTULO VI		78
DISCUSIÓN		78
Conclusiones		82
Recomendaciones		83
Referencias bibliográficas		84
ANEXOS		87
Anexo 1: Cuestionario de la variable Clima organizacional		88
Anexo 2: Base de datos de la variable Clima organizacional		91
Dimensión: Potencial humano de la variable Clima organizacional		91

Dimensión: Diseño organizacional de la variable Clima organizacional	93
Dimensión: Cultura organizacional de la variable Clima organizacional	95
Anexo 3: Validez del instrumento	97
Anexo: 4 Matriz de consistencia	99
Percepción del Clima organizacional según los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Moquegua, 2015	99

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1 Matriz de operacionalización de la variable Clima organizacional	60
Tabla 2. Nivel de percepción del clima organizacional según los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Moquegua, 2015	70
Tabla 3. Nivel de percepción del potencial humano según los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Moquegua, 2015	72
Tabla 4. Nivel de percepción del diseño organizacional según los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Moquegua, 2015	74
Tabla 5. Nivel de percepción de la cultura organizacional según los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Moquegua, 2015	76

Lista de figuras

Pág.

- Figura 1. Nivel del clima organizacional según los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Moquegua, 2015 71
- Figura 2. Nivel del potencial humano según los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Moquegua, 2015 72
- Figura 3. Nivel del diseño organizacional según los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Moquegua, 2015 75
- Figura 4. Nivel de la cultura organizacional según los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Moquegua, 2015 77

Resumen

El clima organizacional está constituido por el conjunto de factores organizacionales que afectan su comportamiento y la caracterizan; es conformado desde la alta dirección y recoge las experiencias del pasado. Su análisis en estos tiempos de cambios vertiginosos es relevante debido a su incidencia en la efectividad y los resultados de una organización.

La presente investigación titulada: "Clima organizacional según los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Moquegua - DREMO, 2015", tiene como finalidad analizar el clima organizacional de la instancia regional descentralizada del sector educación que lidera el ranking de logros de aprendizajes de la educación básica regular en el Perú.

La investigación es de tipo cuantitativo no experimental, se realizó bajo el diseño transeccional descriptivo, donde el universo del estudio estuvo conformado por 67 trabajadores, presentes al momento de la aplicación de la encuesta. Se utilizó el instrumento de medición del Ministerio de Salud del Perú, el cual no se sometió a validación ni confiabilidad por ser un instrumento aprobado. El cuestionario estuvo constituido por 55 preguntas en la escala de Likert, que brindó información referente al clima organizacional a través de la evaluación de tres dimensiones.

Los resultados respecto al Clima organizacional según la percepción de los trabajadores mostraron que: para la mayoría es por mejorar (71.64%); para casi un tercio de ellos es un Clima favorable (26.8%); y, para un sector reducido el clima es desfavorable (1.49%).

Palabras clave: Clima organizacional, potencial humano, diseño organizacional, cultura organizacional.

Abstract

The climate organizational is constituted by all those elements that influence the behavior of an organization and characterized; it is shaped from the high direction and gathering the experiences of the past. His analysis in these times of rapid changes is relevant due to his incident in the efficiency and the results of an organization.

This research entitled "Organizational climate according to workers of the Regional Direction of Education of Moquegua - DREMO, 2015", aims to analyze the organizational climate of decentralized regional organization of the education sector that leads the ranking of the learning achievement regular basic education in the country.

The quantitative research is not experimental, it was performed under the transactional descriptive design, where the universe of the study consisted of 67 workers present at the time of data collection. The measuring instrument of the Ministry of Health of Peru, which was not subjected to validation and drivability for being an instrument used approved. The questionnaire consisted of 55 questions on the Likert scale, which provided information about the organizational environment through the evaluation of three dimensions.

The results regarding the organizational climate as perceived by workers showed that: for most is unfavorable (71.64%); for nearly a third of them is a favorable climate (26.8%); and, to a small sector the weather is unfavorable (1.49%).

Keywords: Organizational climate, human potential, organizational design, organizational culture.