



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POST GRADO

TESIS

RELACIÓN ENTRE LOS ESTÍMULOS ORGANIZACIONALES Y EL
CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
“REPÚBLICA DE BOLIVIA“ DEL DISTRITO DE VILLA EL
SALVADOR, 2009

PARA OBTENER EL GRADO DE:

MAGISTER EN EDUCACIÓN

CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

AUTORAS:

Br. CABEZAS CUESTAS, ELIZABETH MARGOT

Br. CERRÓN TALAVERA, SUSY

ASESORA:

Mg. CASTAÑEDA NUÑEZ, ELIANA

LIMA – PERÚ

2012

DEDICATORIA:

A Dios por darnos la vida, a nuestros queridos esposos y a nuestros hijos por el inmenso apoyo, que permitieron cristalizar este gran anhelo, ser Magister en Educación.

AGRADECIMIENTO

A los Directivos y Docentes de la Universidad César Vallejo, por brindarnos la oportunidad de seguir formándonos como Maestras, y en especial a la Mg. Eliana Castañeda Núñez por compartir su sabiduría y asesoría para el desarrollo de la presente Tesis.

PRESENTACIÓN

En los últimos años, se ha incrementado, problemas de índole organizacional en las Instituciones Educativas, que se han visto reflejadas a través de la falta de motivación de parte de los agentes educativos en las diferentes actividades que les compete desarrollar en la Institución Educativa.

Es por ello, que desarrollamos la presente investigación, que lleva como título “Relación entre los Estímulos Organizacionales y el Clima Organizacional en la Institución Educativa “República de Bolivia” del Distrito de Villa El Salvador”, que ha permitido determinar la relación entre las variables estímulo organizacional y clima organizacional, y conocer la relación de cada uno de los componentes de los estímulos organizaciones con el clima organizacional.

Luego de haber cumplido con los lineamientos de la Universidad César Vallejo, presentamos la presente investigación a los miembros del Jurado, para su revisión y evaluación.

Las autoras.

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice general	v
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xii
Resumen	xv
Abstract	xvi
Introducción	xvii

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1	Planteamiento del problema	20
1.2.	Formulación del problema	21
1.2.1	Problema General	21
1.2.2	Problemas Específicos	22
1.3.	Justificación	22
1.3.1	Científica	22
1.3.2	Metodológica	22
1.3.3	Jurídica	23
1.4	Limitaciones	24
1.5.	Antecedentes	24
1.6.	Objetivos	28
1.6.1	General	28
1.6.2	Específicos	28

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1	Bases teóricas	30
2.1.1	Fundamentos teóricos del contexto de estudio	30
2.1.1.1	Naturaleza de la educación	30
2.1.1.2	La educación en el Sistema Educativo Peruano.	33

2.1.1.3	La Institución Educativa	33
2.1.1.4	El contexto de las instituciones educativas del Distrito de Villa el salvador	35
2.1.2	Estímulos Organizacionales	36
2.1.2.1	Definición	36
2.1.2.2	Teorías que sustentan los estímulos organizacionales	36
A.	Teoría de las Necesidades de Abraham Maslow	37
B.	Teoría X Y Teoría Y - Douglas McGregor	38
C.	Teoría de la Motivación-Higiene - Frederick Herzberg	39
D.	Teoría E.R.C. - Clayton Alderfer	40
E.	Teoría de las Necesidades Secundarias – David Mc Clelland	41
F.	Teoría de las Expectativas - Víctor Vroom, Edward Deci, LymanPorter	42
G.	Teoría de La Equidad - J. Stacey Adams	43
H.	Teoría de la Evaluación Cognoscitiva-Deci,R. Ryan. R. De Charm	44
I.	Teoría del Establecimiento de Metas - Edwin Locke	45
J.	Teoría de la Motivación Intrínseca	46
2.1.2.3	Estrategias de motivación en una organización	47
A.	La capacitación laboral	47
B.	La participación en la toma de decisiones	48
C.	La calidad de vida laboral	48
D.	La mejora salarial	49
E.	Comunicación interna	49
2.1.3	Clima Organizacional	50
2.1.3.1	Definiciones	50
2.1.3.2	Características del clima organizacional	53
2.1.3.3	Teoría del Clima Organizacional de Likert	54
A.	Relaciones interpersonales	55
B.	Estilo de dirección	56
C.	Sentido de pertenencia	57

D. Retribución	58
E. Disponibilidad de recursos	58
F. Estabilidad	59
G. Claridad y coherencia en la dirección.	59
H. Valores colectivos	60
2.1.4 Influencia de los estímulos organizacionales en el clima organizacional	61
2.2 Definición de términos	62

CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO

3.1 Hipótesis	65
3.1.1 Hipótesis General	65
3.1.2 Hipótesis Específicas	65
3.2 Variables	65
3.2.1 Definición conceptual	65
3.2.2 Definición operacional	66
3.2.3 Operacionalización de variables	67
3.3 Metodología	69
3.3.1 Tipo y método de estudio	69
3.3.2 Diseño	69
3.4 Población y muestra	70
3.4.1 Población	70
3.4.2 Muestra	71
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	71
3.5.1 Técnicas	71
3.5.2 Instrumento	71
3.5.3 Validez y confiabilidad	72
3.6 Método de análisis de datos	74

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Descripción	76
-----------------	----

4.1.1	Cuestionario sobre estímulos organizacionales	76
4.1.2	Cuestionario sobre clima organizacional	82
4.1.3	Prueba de Hipótesis	91
4.1.3.1	Relación entre los Estímulos organizacionales y el Clima Organizacional	93
4.1.3.2	Relación entre la dimensión capacitación laboral y clima organizacional	95
4.1.3.3	Relación entre la dimensión participación en la Toma de decisiones y clima organizacional	97
4.1.3.4	Relación entre la dimensión calidad de vida laboral y clima organizacional	99
4.1.3.5	Relación entre la dimensión calidad de mejora salarial y clima organizacional	101
4.1.3.6	Relación entre la dimensión comunicación interna y clima organizacional	103
4.2	Discusión	105
	Conclusiones	107
	Sugerencias	109
	Referencias Bibliográficas	110
ANEXOS		
	Anexo N° 01 Matriz de Consistencia	
	Anexo N° 02 Matriz operacional de variables	
	Anexo N° 03 Confiabilidad	
	Anexo N° 04	
	Anexo N° 05	

INDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Variable 1: Estimulos organizacionales	67
Tabla 2	Variable 2: Clima Organizacional	68
Tabla 3	Población de docentes de la I.E N° República de Bolivia	71
Tabla 4	Juicio de expertos	73
Tabla 5	Confiabilidad Alfa de Cronbach	74
Tabla 6	Criterio de evaluación de los cuestionarios	74
Tabla 7	Niveles de calidad de los estímulos organizacionales en la Institución Educativa "República de Bolivia" del Distrito de Villa el Salvador, 2009.	76
Tabla 8	Niveles de calidad de la capacitación laboral en la Institución Educativa "República de Bolivia" del Distrito de Villa el Salvador, 2009.	77
Tabla 9	Niveles de calidad de la toma de decisiones en la Institución Educativa "República de Bolivia" del Distrito de Villa el Salvador, 2009.	78
Tabla 10	Niveles de calidad de calidad de vida laboral en la Institución Educativa "República de Bolivia" del Distrito de Villa el Salvador, 2009.	79
Tabla 11	Niveles de calidad de mejora salarial en la Institución Educativa "República de Bolivia" del Distrito de Villa el Salvador, 2009.	80
Tabla 12	Niveles de calidad de la comunicación interna en la Institución Educativa "República de Bolivia" del Distrito de Villa el Salvador, 2009.	81
Tabla 13	Niveles de calidad clima organizacional de en la Institución Educativa "República de Bolivia" del Distrito de Villa el Salvador, 2009.	82
Tabla 14	Niveles de calidad de las relaciones interpersonales en la Institución Educativa "República de Bolivia" del Distrito de Villa el Salvador, 2009.	83

Tabla 15	Niveles de calidad en los estilos de dirección en la Institución Educativa “República de Bolivia” del Distrito de Villa el Salvador, 2009.	84
Tabla 16	Niveles de calidad de la retribución en la Institución Educativa “República de Bolivia” del Distrito de Villa el Salvador, 2009.	85
Tabla 17	Niveles de calidad de sentido de pertenencia en la Institución Educativa “República de Bolivia” del Distrito de Villa el Salvador, 2009.	85
Tabla 18	Niveles de calidad de la disponibilidad de recursos en la Institución Educativa “República de Bolivia” del Distrito de Villa el Salvador, 2009.	87
Tabla 19	Niveles de calidad de la estabilidad en la Institución Educativa “República de Bolivia” del Distrito de Villa el Salvador, 2009.	88
Tabla 20	Niveles de calidad de calidad y coherencia en la Institución Educativa “República de Bolivia” del Distrito de Villa el Salvador, 2009.	89
Tabla 21	Niveles de calidad de valores colectivos en la Institución Educativa “República de Bolivia” del Distrito de Villa el Salvador, 2009	90
Tabla 22	Prueba de significancia del coeficiente de correlacion por rango de Spearman para la relacion entre los estímulos organizacionales y el clima organizacional en la institucion en estudio	93
Tabla 23	Prueba de significancia del coeficiente de correlacion por rango de Spearman para la relacion entre la capacitación laboral el clima organizacional en la institucion en estudio	95
Tabla 24	Prueba de significancia del coeficiente de correlacion por rango de Spearman para la relacion entre la participación en la toma de decisiones y el clima organizacional en la institucion en estudio	97

Tabla 25	Prueba de significancia del coeficiente de correlacion por rango de Spearman para la relacion entre la calidad de vida laboral de decisiones y el clima organizacional en la institucion en estudio	99
Tabla 26	Prueba de significancia del coeficiente de correlacion por rango de Spearman para la relacion entre la calidad de mejora salarial de decisiones y el clima organizacional en la institucion en estudio	101
Tabla 28	Prueba de significancia del coeficiente de correlacion por rango de Spearman para la relacion entre la comunicaci3n interna de decisiones y el clima organizacional en la institucion en estudio	103

INDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1	70
Figura 2	76
Figura 3	77
Figura 4	78
Figura 5	79
Figura 6	80
Figura 7	81
Figura 8	82
Figura 9	83
Figura 10	84
Figura 11	

INDICE DE FIGURAS

		Pág.
Figura 1	Diseño correlacional	70
Figura 2	Niveles de calidad de los estímulos organizacionales en la Institución Educativa “República de Bolivia” del Distrito de Villa el Salvador, 2009.	76
Figura 3	Niveles de calidad de la capacitación laboral en la Institución Educativa “República de Bolivia” del Distrito de Villa el Salvador, 2009.	77
Figura 4	Niveles de calidad de la toma de decisiones en la Institución Educativa “República de Bolivia” del Distrito de Villa el Salvador, 2009.	78
Figura 5	Niveles de calidad de calidad de vida laboral en la Institución Educativa “República de Bolivia” del Distrito de Villa el Salvador, 2009.	79
Figura 6	Niveles de calidad de la calidad de mejora salarial en la Institución Educativa “República de Bolivia” del Distrito de Villa el Salvador, 2009.	80
Figura 7	Niveles de calidad de la comunicación interna en la Institución Educativa “República de Bolivia” del Distrito de Villa el Salvador, 2009.	81
Figura 8	Niveles de calidad clima organizacional de en la Institución Educativa “República de Bolivia” del Distrito de Villa el Salvador, 2009.	82
Figura 9	Niveles de calidad de las relaciones interpersonales en la Institución Educativa “República de Bolivia” del Distrito de Villa el Salvador, 2009.	83
Figura 10	Niveles de calidad en los estilos de dirección en la Institución Educativa “República de Bolivia” del Distrito de Villa el Salvador, 2009.	84
Figura 11	Niveles de calidad de la retribución en la Institución	

	Educativa “República de Bolivia” del Distrito de Villa el Salvador, 2009.	85
Figura 12	Niveles de calidad de sentido de pertenencia en la Institución Educativa “República de Bolivia” del Distrito de Villa el Salvador, 2009.	86
Figura 13	Niveles de calidad de la disponibilidad de recursos en la Institución Educativa “República de Bolivia” del Distrito de Villa el Salvador, 2009.	87
Figura 14	Niveles de calidad de la estabilidad en la Institución Educativa “República de Bolivia” del Distrito de Villa el Salvador, 2009.	88
Figura 15	Niveles de calidad de calidad y coherencia en la Institución Educativa “República de Bolivia” del Distrito de Villa el Salvador, 2009.	89
Figura16	Niveles de calidad de valores colectivos en la Institución Educativa “República de Bolivia” del Distrito de Villa el Salvador, 2009	90
Figura 17	Prueba de significancia del coeficiente de correlacion por Rango de Spearman para la relacion entre los estímulos organizacionales y el clima organizacional en la institucion en estudio	94
Figura 18	Prueba de significancia del coeficiente de correlacion por Rango de Spearman para la relacion entre la capacitación laborel clima organizacional en la institucion en estudio	96
Figura 19	Prueba de significancia del coeficiente de correlacion por rango de Spearman para la relacion entre la participación en la toma de decisiones y el clima organizacional en la institucion en estudio	98
Figura 20	Prueba de significancia del coeficiente de correlacion por rango de Spearman para la relacion entre la calidad de vida laboral de decisiones y el clima organizacional en la institucion en estudio	100

	Educativa “República de Bolivia” del Distrito de Villa el Salvador, 2009.	85
Figura 12	Niveles de calidad de sentido de pertenencia en la Institución Educativa “República de Bolivia” del Distrito de Villa el Salvador, 2009.	86
Figura 13	Niveles de calidad de la disponibilidad de recursos en la Institución Educativa “República de Bolivia” del Distrito de Villa el Salvador, 2009.	87
Figura 14	Niveles de calidad de la estabilidad en la Institución Educativa “República de Bolivia” del Distrito de Villa el Salvador, 2009.	88
Figura 15	Niveles de calidad de calidad y coherencia en la Institución Educativa “República de Bolivia” del Distrito de Villa el Salvador, 2009.	89
Figura16	Niveles de calidad de valores colectivos en la Institución Educativa “República de Bolivia” del Distrito de Villa el Salvador, 2009	90
Figura 17	Prueba de significancia del coeficiente de correlacion por Rango de Spearman para la relacion entre los estímulos organizacionales y el clima organizacional en la institucion en estudio	94
Figura 18	Prueba de significancia del coeficiente de correlacion por Rango de Spearman para la relacion entre la capacitación laboral el clima organizacional en la institucion en estudio	96
Figura 19	Prueba de significancia del coeficiente de correlacion por rango de Spearman para la relacion entre la participación en la toma de decisiones y el clima organizacional en la institucion en estudio	98
Figura 20	Prueba de significancia del coeficiente de correlacion por rango de Spearman para la relacion entre la calidad de vida laboral de decisiones y el clima organizacional en la institucion en estudio	100

Figura 21	Prueba de significancia del coeficiente de correlacion por rango de Spearman para la relacion entre la calidad de mejora salarial de decisiones y el clima organizacional en la institucion en estudio	102
Figura 22	Prueba de significancia del coeficiente de correlacion por rango de Spearman para la relacion entre la comunicaci3n interna de decisiones y el clima organizacional en la institucion en estudio	104

Figura 21	Prueba de significancia del coeficiente de correlacion por rango deSpearman para la relacion entre la calidad de mejora salarial de decisiones y el clima organizacional en la institucion en estudio	102
Figura 22	Prueba de significancia del coeficiente de correlacion por rango de Spearman para la relacion entre la comunicaci3n interna de decisiones y el clima organizacional en la institucion en estudio	104

RESUMEN

La presente investigación titulada, “Relación entre los Estímulos Organizacionales y el Clima Organizacional en la Institución Educativa “República de Bolivia” del Distrito de Villa El Salvador”, cuyo objetivo es determinar la relación entre los estímulos organizacionales y el clima organizacional”, que surge como necesidad a poder buscar alternativas de solución a la problemática educativo, en especial a la gestión pedagógica.

La investigación es de tipo no experimental y de diseño descriptivo correlacional, habiéndose aplicado un Cuestionario tipo Likert al personal docente.

Después de haber analizado, interpretado los resultados se llegó a la siguiente conclusión: *Existe relación significativa entre los estímulos organizacionales y el clima organizacional en la Institución Educativa “República de Bolivia” del Distrito de Villa el Salvador, con un coeficiente de correlación por Rangos de Spearman $r=0.235$ con un nivel de significancia del 96,3%.*

Palabras clave: Estímulo, organización, estímulo organizacional, Clima, clima organizacional.

ABSTRACT

The present qualified investigation, "Relation between the Stimuli Organizacionales and the Climate Organizacional in the Educational Institution " Republic of Bolivia "of the District of Villa El Salvador", whose aim is to determine the relation between the stimuli organizacionales and the climate organizacional", that arises as need to being able to look for alternatives of solution to the problematics educationally, especially to the pedagogic management.

The investigation is of not experimental type and of descriptive design correlacional, a Questionnaire having been applied type Likert to the educational personnel.

After having analyzed, interpreted the results it came near to the following conclusion: significant relation Exists between the stimuli organizacionales and the climate organizacional in the Educational Institution " Republic of Bolivia " of the District of Villa the Salvador, with a coefficient of correlation for Spearman's Ranges $r=0.235$ with a level of significancia of 96,3 %.

Key words: Stimulus, organization, istimulateorganizacional, climate, climate organizacional.