



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Programa La Con para mejorar el clima organizacional
de los trabajadores del Instituto de Educación Superior
Pedagógico Público Teodoro Peñaloza Chupaca - 2015**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTOR EN EDUCACIÓN**

AUTOR:

Mg. Calixto Molina, Arturo Moisés

ASESOR:

Dr. Hurtado Tiza, David Raúl

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2016

.....
Dr. Castillo Mendoza, Helsides Leandro
Presidente

.....
Dr. Huamancaja Espinoza, Moisés
Secretario

.....
Dr. Velásquez Godoy, Walter
Vocal

DEDICATORIA

Dedico a Felicita y Arturo, mis padres, por su apoyo incondicional siendo la razón de mis logros y triunfos.

Arturo Moisés

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo y al Dr. César Acuña Peralta, rector fundador de esta casa de estudios por su apoyo en bien de la educación peruana.

A las autoridades de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, que me ha albergado todo este tiempo en sus magnas aulas y por haber impartido los conocimientos necesarios para la realización de esta tesis.

Al Señor asesor, el Dr. Hurtado Tiza, David Raúl, por haberme permitido llegar a cumplir mi meta, con su apoyo a que la tesis haya seguido adelante.

Al señor director Jesús Justino Guerra Montero, docentes y administrativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Teodoro Peñaloza, Chupaca – 2015, por la aplicación de los instrumentos en la Institución Educativa. que representa.

El autor.

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Mg. Arturo Moisés Calixto Molina; estudiante del Programa de Doctorado en Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 20021367, con la tesis titulada: Programa La Con para mejorar el clima organizacional de los trabajadores del I.E.S.P.P Teodoro Peñaloza, Chupaca - 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 autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener 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 se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

Huancayo, julio de 2016.



Mg. Arturo Moisés Calixto Molina
D.N.I. 20021367

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada: Programa La Con para mejorar el clima organizacional de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Teodoro Peñaloza, Chupaca - 2015, con la finalidad de determinar los efectos que produce el programa La Con en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Teodoro Peñaloza, Chupaca - 2015, en el clima organizacional; en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado académico de Doctor en Educación.

Por lo expuesto señores miembros del jurado espero cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor.

ÍNDICE

	Pág.
CARÁTULA	i
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
RIASSUNTO	xiii

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

Antecedentes	14
Fundamentación científica, teórico y humanístico	19
Justificación	25
1.1. Problema	27
1.2. Hipótesis	29
1.3. Objetivos	30

CAPÍTULO II MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables:	32
2.2. Operacionalización de las variables	33
2.3. Metodología	37
2.4. Tipo de estudio.	37
2.5. Diseño	38
2.6. Población, muestra y muestreo:	39
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	40
2.8. Métodos de análisis de datos:	43
2.9. Aspectos éticos	44

CAPÍTULO III	
RESULTADOS	46
CAPÍTULO IV	
DISCUSIÓN	69
CAPÍTULO V	
CONCLUSIONES	79
CAPÍTULO VI	
RECOMENDACIONES	81
CAPÍTULO VII	
PROPUESTA	82
CAPÍTULO VIII	
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	88

ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de Consistencia

Anexo N° 2: Operacionalización de las Variables

Anexo N° 3 Matriz de Validación

Anexo N° 4: Cuestionario

Anexo N° 5: Solicitud para Autorización

Anexo N° 6: Constancia de aprobación para aplicar encuesta

Anexo N° 7: Fiabilidad del Instrumento

Anexo N° 8: Base de Datos (Sábana de datos)

Anexo N° 9: Evidencias fotográficas

ÍNDICE DE TABLA

	Pág.
Tabla N° 1: Resultado antes del programa La Con en el clima organizacional de los trabajadores del Instituto de Educacion Superior.	46
Tabla N° 2: Resultado antes del programa La Con en la estructura organizacional de los trabajadores del Instituto de Educación Superior.	47
Tabla N° 3: Resultado antes del programa La Con en lo social de los trabajadores del Instituto de Educación Superior.	48
Tabla N° 4: Resultado antes del programa La Con en lo personal de los trabajadores del Instituto de Educación Superior.	49
Tabla N° 5: Resultado antes del programa La Con en las competencias de los trabajadores del Instituto de Educación Superior.	50
Tabla N° 6: Resultado después de la aplicación del programa La Con en el clima organizacional de los trabajadores del Instituto de Educación Superior.	51
Tabla N° 7: Resultado después de la aplicación del programa La Con en la dimensión estructural de los trabajadores del Instituto de Educación Superior.	52
Tabla N° 8: Resultado después de la aplicación del programa La Con en la dimensión social de los trabajadores del Instituto de Educación Superior.	53
Tabla N° 9: Resultado después de la aplicación del programa La Con en la dimensión personal de los trabajadores del Instituto de Educación Superior.	54
Tabla N° 10: Resultado después de la aplicación del programa La Con en la dimensión del comportamiento organizacional de los trabajadores del Instituto de Educación Superior.	55

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico N° 1: Resultado antes del programa La Con en el clima organizacional de los trabajadores del Instituto de Educación Superior.	46
Gráfico N° 2: Resultado antes del programa La Con en la estructura organizacional de los trabajadores del Instituto de Educación Superior.	47
Gráfico N° 3: Resultado antes del programa La Con en lo social de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Teodoro Peñaloza, Chupaca – 2015.	48
Gráfico N° 4: Resultado antes del programa La Con en lo personal de los trabajadores del Instituto de Educación Superior.	49
Gráfico N° 5: Resultado antes del programa La Con en la dimensión del comportamiento organizacional de los trabajadores del Instituto de Educación Superior.	50
Gráfico N° 6: Resultado después de la aplicación del programa La Con en el clima organizacional de los trabajadores del Instituto de Educación Superior.	51
Gráfico N° 7: Resultado después de la aplicación del programa La Con en la dimensión estructural de los trabajadores del Instituto de Educación Superior.	52
Gráfico N° 8: Resultado después de la aplicación del programa La Con en la dimensión social de los trabajadores del Instituto de Educación Superior.	53
Gráfico N° 9: Resultado después de la aplicación del programa La Con en la dimensión personal de los trabajadores del Instituto de Educación Superior.	54
Gráfico N° 10: Resultado después de la aplicación del programa La Con en la dimensión del comportamiento organizacional de los trabajadores del Instituto de Educación Superior.	55

RESUMEN

La presente investigación titulada Programa La Con para mejorar el clima organizacional de los trabajadores del I.E.S.P.P. Teodoro Peñaloza-Chupaca 2015, parte de la problemática: ¿Qué efectos produce el programa La Con para mejorar el clima organizacional de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Teodoro Peñaloza, Chupaca - 2015? Siendo la hipótesis: El Programa La Con produce efectos positivos en el clima organizacional de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Teodoro Peñaloza, Chupaca – 2015. Asimismo se realizó el objetivo de dar a conocer los efectos del Programa La Con en el Clima Organizacional de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Teodoro Peñaloza de Chupaca.

La investigación obedece al enfoque cuantitativo, donde se aplicó como método general el científico y como específico el experimental, estadístico, el tipo de estudio realizado fue el básico, de nivel experimental, con un diseño de investigación pre experimental Pre Test y Post Test en un grupo (experimental y control), cuyos resultados se evidencian a través de tablas y gráficos, tal como lo recomienda las normas estadísticas. El muestreo utilizado fue el censal, y la muestra estuvo conformado por 72 trabajadores. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario de encuesta para medir las variables de clima organizacional ;las cuales fueron validadas por juicio de experto y un análisis de confiabilidad mediante el Alfa de Cron Bach , los resultados obtenidos fueron procesados a través del programa Excel, para la presentación de cuadros, gráficos y tablas estadísticas.

A través de la investigación, realizada con 72 trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Teodoro Peñaloza de Chupaca, se ha logrado mejorar el clima organizacional, gracias a la aplicación del programa La Con cuyos resultados que se han obtenido a través de la aplicación de cuestionarios a la población en las diferentes dimensiones, respondieron al problema general y problemas específicos planteados, como lo demuestra la Chi cuadrada, obteniendo en resumen final que $\chi^2 > \chi^2_{0,05}$, es decir $34,19 > 5,99$; concluyendo que existe diferencia significativa en las dimensiones del clima organizacional en el promedio del pre test con el post test del grupo experimental, lo que indica que la aplicación del programa La Con tiene efectos significativos en el mejoramiento del ambiente laboral (clima organizacional) y por ende en el desempeño laboral, quedando así demostrado la eficacia del programa.

Palabras claves: Programa, clima organizacional, comunicación, dirección, relaciones interpersonales, supervisión, monitoreo y satisfacción laboral.

ABSTRACT

This research part of the problem: What effect does the The Con program to improve the organizational climate of workers Pedagogical Institute of Higher Education Public Teodoro Peñaloza, Chupaca - 2015? He also performed with the aim of publicizing the effects of The Con Program in the Organizational Climate of workers in the Institute of Higher Education Teaching Public Teodoro Peñaloza Chupaca, belonging to the region of Junín, applied during the year 2015, dimensions: structural, social, personal and organizational behavior.

The hypothesis of the research program The Con positive effects on organizational climate of workers from the Institute of Higher Education Teaching Public Teodoro Peñaloza, Chupaca - 2015, so the aim of the research was to determine the effects that the program the Con in the organizational climate of the workers of the institution in question, the explanatory-quantitative method and design of pre experimental research pre Test and Post Test in (experimental and control) group was used with results evidenced through tables and graphs, as recommended statistical standards.

Through research, conducted with 72 workers at the Institute of Higher Education Teaching Public Teodoro Peñaloza Chupaca, it has managed to improve the organizational climate, thanks to the implementation of The Con the results of which program that have been obtained through application of questionnaires to the population in the different dimensions, responded to the general problem and specific problems, as evidenced by the test, obtaining final summary that $t_{c} > t_{t}$; the $2,71 > 2,01$ concluding that there are significant differences in the dimensions of the organizational climate in the average pretest to posttest in the experimental group, indicating that the implementation of the program The Con has significant effects on improving the work environment (organizational climate) and therefore on job performance, thus it is demonstrated the effectiveness of the program.

Keywords: Program, organizational climate, communication, leadership, interpersonal relations, supervision, monitoring, and job satisfaction.

RIASSUNTO

Questa ricerca dal titolo del programma per migliorare il clima organizzativo dei lavoratori I.E.S.P.P. Teodoro Penalzoza-Chupaca 2015, parte del problema: Quali sono gli effetti del programma per migliorare il clima organizzativo dei lavoratori Istituto Pedagogico Superiore Pubblica Istruzione Teodoro Penalzoza, Chupaca - 2015? Essendo l'ipotesi: il programma con effetti positivi sul clima organizzativo dei lavoratori Istituto Pedagogico Superiore Pubblica Istruzione Teodoro Penalzoza, Chupaca - è stata eseguita anche 2015, al fine di aumentare la consapevolezza degli effetti del programma con il clima organizzativo lavoratori Istituto Pedagogico di istruzione superiore pubblici Teodoro Peñaloza Chupaca.

L'indagine segue l'approccio quantitativo, che è stato applicato come metodo generale sperimentale, tipo di studio è stato il, livello sperimentale di base statistica scientifica e il più specifico, con un disegno di ricerca pre sperimentale pre test e dopo la prova su una gruppo (sperimentale e di controllo), i risultati sono evidenti attraverso tabelle e grafici, come raccomandato standard statistici. Il campione utilizzato è stato il censimento e il campione era composto di 72 lavoratori. La tecnica utilizzata è stata l'indagine è stato utilizzato come strumento di un sondaggio questionario per misurare il clima organizzativo variabile, che sono stati convalidati dal giudizio di esperti e analisi di affidabilità da Alfa Cron Bach, i risultati ottenuti sono stati elaborati attraverso il programma Excel per la presentazione di diagrammi, grafici e tabelle statistiche.

Attraverso la ricerca, condotta con 72 lavoratori presso l'Istituto di Istruzione Superiore insegnamento pubblico Teodoro Peñaloza Chupaca, è riuscito a migliorare il clima organizzativo, grazie alla realizzazione del programma Il Con i risultati che sono stati ottenuti attraverso l'applicazione di questionari alla popolazione nelle diverse dimensioni, ha risposto al problema generale e problemi specifici, come dimostra la piazza Chi, ottenendo sintesi finale che la $x > x$ 0.05, cioè $34.19 > 5, 99$; concludendo che ci sono differenze significative nelle dimensioni del clima organizzativo nel pre-test media di post-test nel gruppo sperimentale, che indica che l'attuazione del programma Il Centro ha effetti significativi sul miglioramento dell'ambiente di lavoro (clima organizzativo) e quindi in prestazioni di lavoro, così è dimostrato l'efficacia del programma.

Parole chiave: programma, clima organizzativo, comunicazione, leadership, relazioni interpersonali, di supervisione, monitoraggio e soddisfazione sul lavoro.