



**UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA

CLIMA ORGANIZACIONAL DESDE LA PERCEPCIÓN DE DOCENTES DE PRIMARIA DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE TACNA

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

CARMEN FLORES LAYME

ROSARIO LOAYZA GUZMÁN

BEATRIZ MAMANI MAQUERA

Para optar el Grado Académico de

BACHILLER EN EDUCACIÓN

Lima – Perú

2017

DEDICATORIA

A mi familia, por su apoyo incondicional y por ser la fuerza que me impulsa a seguir adelante, para ser cada día mejor personas y mejor profesional. Ellos han fomentado en mí el deseo de superación, de triunfo en la vida. Lo que ha contribuido a la consecución de este logro.

AGRADECIMIENTO

A la generosa amistad, madurez crítica y riqueza espiritual de mis compañeros de trabajo, con quien fue posible recorrer este camino para poder realizar nuestra tesis, ya que siempre hemos trabajado en equipo.

RESUMEN

El presente estudio da a conocer las principales investigaciones realizadas a través de los antecedentes internacionales, nacionales, locales realizados sobre la variable de estudio las cuales servirán de referencia para investigaciones posteriores. Así mismo se da a conocer la importancia del clima organizacional a través de la justificación, su objetivo. Así como las definiciones, conceptos, dimensiones, tipos, características y principales teorías que sustentan el estudio del clima organizacional. Dando a conocer como punto principal que el clima organizacional es el ambiente generado en una institución o empresa que a partir de las vivencias cotidianas entre sus miembros.

ABSTRACT

The present studie gives us to know the main investigations accomplished through the international, national background, sites accomplished on the variable of study which they will serve as reference for after-inquiries. Likewise it is told someone to know the importance of the organizational climate through justification, your objective. As well as the definitions, concepts, dimensions, guys, characteristics and main theories that hold the study of the organizational climate. Disclosing like cornerstone that the organizational climate is the environment generated in an institution and or company than from the everyday events experienced in life between your members.

INTRODUCCIÓN

El clima en las organizaciones comprende las relaciones que se llevan a cabo entre los distintos actores de la empresa constituyendo el ambiente en donde los empleados desarrollan sus actividades. El clima organizacional puede ser un vínculo positivo dentro de la organización o un obstáculo en su desempeño.

Relacionado con el clima organizacional, los factores internos y externos de la organización afectan el desempeño de los integrantes de la empresa. Esto es así porque las características del medio de trabajo que son percibidas por los trabajadores de forma directa o indirecta influyendo en cierto modo en su comportamiento y rendimiento en el trabajo.

La presente investigación se encuentra estructurada de la manera siguiente.

El objetivo de la investigación y la justificación o importancia.

En el primer capítulo se presenta los antecedentes internacionales, nacionales y locales relacionados con la variable de estudio.

En el segundo capítulo se desarrolla los principales lineamientos teóricos que sustentan la variable de estudio.

ÍNDICE

DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
RESUMEN	4
ABSTRACT	5
INTRODUCCIÓN	6
OBJETIVO	7
JUSTIFICACIÓN	7
ANTECEDENTES	8
1.1 Internacionales	8
1.2 Nacionales	10
CAPÍTULO II	13
MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	13
2.2 Definición de términos básicos	24
Conclusiones	26
Bibliografía	27

JUSTIFICACIÓN

La presente investigación se justifica por la necesidad de conocer el clima organizacional el cual está profundamente relacionado con la gestión, para favorecer la convivencia, el respeto y crecimiento institucional. Asimismo, la investigación se fundamenta por el impacto que ejerce en la actitud de los directivos y docentes, por la forma como afectan en la calidad educativa brindada a sus estudiantes. En ese sentido, esta investigación en la medida que brinda un aporte teórico al dar a conocer información actualizada sobre el estado real en el que se presentan la variable de estudio e l clima organizacional, en la institución educativa del nivel inicial Regina Mundial.

Objetivo

Conocer los principales lineamientos teóricos en los cuales gira el clima organizacional de una empresa y/o institución.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES

1.1. Internacional

Hinojosa (2010), en su investigación *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses*. Universidad Playa Ancha Valparaíso- Chile. Para optar el grado de doctor en gestión y políticas educativas. Con el objetivo de evaluar y describir el clima organizacional que existe dentro del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses para proveer información que permita develar el nivel de satisfacción laboral de los profesores que trabajan en el establecimiento. El tipo de investigación fue exploratorio-descriptivo-transversal y las conclusiones a las que llegó fue que existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Esta relación aparece presente en los ítems interrelacionados entre estas dimensiones, es decir, la satisfacción laboral de los profesores está presente positivamente siempre y cuando el clima organizacional tenga una construcción también positiva o adecuada. Así mismo incidir en que es el clima el que influencia a la satisfacción, ya que esta es consecuencia de una situación, de una percepción, si bien es cierto que la propia satisfacción puede retroalimentar el propio clima organizacional.

Libbreros (2011), presenta la Tesis *Incidencia De La Cultura Organizacional Sobre El Bienestar Laboral De Los Servidores Públicos De Una Institución Educativa Del Valle Del Cauca*. Universidad Nacional de Colombia Facultad de Administración Manizales Colombia. Para optar el grado de Magíster en Administración. Tuvo como objetivo mostrar la relación que existe entre cultura organizacional y bienestar laboral. Es una investigación de enfoque cualitativo descriptivo. Llegando conclusión que el bienestar laboral es un factor que permite el funcionamiento eficaz, eficiente y efectivo de las instituciones educativas, incidiendo con sus resultados en la comunidad

educativa y en la mejora de la calidad de la educación. En algunas ocasiones el bienestar laboral de los servidores públicos de Cárdenas centro depende de los incentivos y/o recompensas que puede en algún momento dado recibir o exigir de la institución y en ocasiones de la Secretaría de Educación Municipal de Palmira. La falencia o ausencia de dichos incentivos influyen en el bienestar general de los servidores y esto a su vez redundante en la cultura organizacional. Los conceptos de cultura organizacional y bienestar laboral están relacionados, pero cada uno posee sus propias dinámicas.

1.1. A nivel nacional

Arteaga (2006), sustenta su tesis titulado *Grado de relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y la Cultura Organizacional percibido por los trabajadores de la I.E. Nacional "A" del Perú Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima-Perú*. Tesis para optar el grado de Magister en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa. Teniendo como objetivo estudiar el grado de relación entre liderazgo, las relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los trabajadores de la Institución Educativa Nacional "A". Tipo de investigación fue descriptiva correlacional y se llega como conclusión: El Liderazgo autocrático es predominantemente percibido como bueno por los trabajadores de la I. E. Nacional en estudio, pero para un 38% de trabajadores no hay una adecuada valoración al personal ni muestran ser proactivos. Las relaciones interpersonales predominantes percibidas por los trabajadores en estudio son regulares, por lo que lo tipifican como deficientes, el clima organizacional predominante percibido es regular. Llegando a la conclusión que existe una correlación positiva considerable entre liderazgo y relaciones interpersonales, entre liderazgo y clima organizacional y entre relaciones interpersonales con clima organizacional, percibido por el personal docente de la Institución Educativa Nacional "A", Existe una correlación positiva media entre liderazgo y relaciones interpersonales, entre relaciones interpersonales y clima organizacional y, una correlación

positiva considerable entre liderazgo y clima organizacional, percibida por el personal administrativo de la Institución Educativa Nacional "A" del Perú.

Sotomayor (2012), con su tesis *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del gobierno regional Moquegua, 2012*. De la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohman de Tacna. Para optar el grado de Magister en Administración. Tuvo por objetivo determinar los niveles, así como la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua. Es una investigación no experimental, transeccional, de diseño correlacional. La muestra estuvo determinada por 109 trabajadores, aplicándoseles dos cuestionarios fiabilizados y validados y los datos fueron procesados con el programa SPSS. Los resultados evidencian que existe predominio del nivel medio de clima organizacional y del nivel medio de satisfacción laboral, así como existe una alta relación entre ambas variables.

1.2. Local

Eguía y Ramos (2013), con su tesis *Clima organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral de los docentes de las I.E de la localidad de Apurímac- Alto Selva Alegre- Arequipa*. Universidad Cesar Vallejo, para optar el grado académico de Magister, cuyo objetivo es determinar la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral de los docentes de las I.E de la localidad de Apurímac-Alto Selva Alegre- Arequipa 2012. Es una investigación de tipo descriptivo correlacional de diseño no experimental, transversal y sus conclusiones son: Existe una relación altamente significativa a través del test de Chi cuadrado, y moderada según la escala de Spearman entre clima organizacional y satisfacción laboral; es decir a buen clima organizacional, mayor satisfacción laboral. La satisfacción laboral es indecisa en general en todos los docentes; pero mayor satisfacción laboral en las I.E. particulares e indecisas - insatisfactorias en I.E. estatales.

Canazas (2014), con su tesis *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa Sebastián Barranca de Camaná Arequipa*. Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Magister en administración de la educación. Teniendo como objetivo determinar la relación que existe entre clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Sebastián Barranca, Camaná 2013, por lo que se ha optado por realizar una investigación correlacional de corte transversal. La población con la que se ha contado en esta investigación asciende a 100 docentes que laboran en los diferentes turnos, mañana, tarde y noche, en la institución educativa Sebastián Barranca de Camaná. El acopio de la información se efectuó utilizando la técnica de la encuesta y los instrumentos fueron dos cuestionarios que luego de aplicados permitieron recoger datos que se organizaron y se procesaron en tablas y gráficos, igualmente se empleó la estadística inferencial para la verificación de la hipótesis, específicamente con el coeficiente de correlación "r" de Pearson, empleando software estadístico Statistical Product and Service Solutions (SPSS). Los resultados obtenidos en la investigación, sobre todo el coeficiente de correlación de Pearson que asume un valor de 0.764, con un $p < 0,05$, nos permite concluir que el clima organizacional se relaciona positiva y significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Sebastián Barranca de Camaná.