



**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y
HUMANIDADES
PROGRAMA ACADÉMICO DE
EDUCACIÓN**

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA EL MILAGRO, SAN JUAN BAUTISTA DEL AÑO 2018

AUTOR (es) : PANDURO PIZANGO, Noly Isabel

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN EDUCACIÓN PRIMARIA**

**SOLSOL SALINAS DE CHAVEZ, Mirian Janeth PARA
OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA
ESPECIALIDAD: FILOSOFÍA Y CIENCIAS SOCIALES**

**ASESOR (es): Lic. ÁREVALO PANDURO, Silvia del Carmen. Mgr
Lic. REATEGUI NORIEGA, Edgar. Mgr**

**San Juan Bautista - Loreto – Maynas – Perú
2019**

DEDICATORIA

*A Dios por darme la vida
A Mis Padres a quien debo todo lo que soy
A mi esposo como agradecimiento a su
Apoyo incondicional en todo momento
A mis hijos motivo de inspiración
En mi formación Profesional.*

Mirian Janeth

DEDICATORIA

*A Dios por darme la vida A
Mi padre y a mi Esposo Eddie*

*Por su apoyo incondicional,
A mi Mamá Paquita que es mi motor
Y motivo de inspiración
Para seguir adelante.*

Noly Isabel

AGRADECIMIENTO

Toda nuestra gratitud y reconocimiento a la Universidad Científica del Perú, institución que veló por nuestra correcta formación profesional.

Las Autoras

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

El Trabajo de Suficiencia Profesional titulada:

**"CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA INSTITUCION
EDUCATIVA EL MILAGRO, SAN JUAN BAUTISTA DEL AÑO 2018"**.

De los alumnos: **PANDURO PIZANGO NOLY ISABEL Y SOLSOL SALINAS DE
CHAVEZ MIRIAN JANETH** pasó satisfactoriamente la revisión por el Software
Antiplagio, con un porcentaje de **22% de similitud**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que
estime conveniente.

San Juan, 21 de noviembre del 2019.


Dr. César J. Ramal Asayag
Presidente del Comité de Ética - UCP

Urkund Analysis Result

Analysed Document: UCP_EDUCACION_2019_TSP_PANDUROYSOLSOL_V1.pdf.pdf (D59357187)
Submitted: 11/21/2019 6:29:00 PM
Submitted By: revision.antiplagio@ucp.edu.pe
Significance: 22 %

Sources included in the report:

UCP_EDUCACION_2019_TSP_MENDOZAYSILVA_V1.pdf.pdf (D56395954)
TESIS DE BLANCA PARA IMPRIMR.docx (D50762471)
UCP_EDUCACION_2019_TSP_GONZALES Y HARO_V1.pdf.pdf (D56395952)
UCP_EDUCACION_2019_TRABAJO DE SUFICIENCIA_VASQUEZ YTELLO_V1.pdf.pdf (D57257687)
Sosa Saraza Yoni Edson.docx (D49770837)
ÑIQUE NUÑEZ RONNY PASCUAL.docx (D40567167)
TESIS ANGEL NUÑEZ EPG.docx (D49474155)
UNU_ADMINISTRACIÓN_2019_BT_BIENVENIDOANGULO_V2.doc (D49124113)
Ortega Vargas Vanessa Geraldine.docx (D53050840)
UNU_ADMINISTRACIÓN_2019_BT_BIENVENIDOANGULO_V1.doc (D49116998)
TESIS FINAL urkund.doc (D55494975)
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5774750.pdf>
<https://www.scielosp.org/article/rcsp/2013.v39n2/385-393/>
<https://www.strategie-aims.com/events/conferences/25-xxiveme-conference-de-l-aims/communications/3397-clima-organizacional-en-la-facultad-de-ciencias-economicas-de-la-universidad-de-buenos-aires/download1fd1cccc-9ddb-4f20-a308-5950229e8023993a9f70-c89c-4a2d-918a-a95ae0c77ac2>
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1706/EI%C3%AD_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
<https://docplayer.es/150602634-Relacion-entre-gestion-organizacional-y-clima-laboral-en-la-percepcion-del-personal-de-la-primeria-fiscalia-penal.html>

Instances where selected sources appear:



FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES PROGRAMA ACADÉMICO DE EDUCACIÓN

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Con Resolución Decanal N° 237 – FEH – U.C.P - 2019 del 29 de noviembre de 2019, la FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP designa como Jurado Evaluador y Dictaminador del TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL a los Señores:

Dra. Claudet Cadillo López.....Presidente

Dra. Judith Alejandrina Soplin Ríos.....Miembro

Mgr. Cecilia Ríos Pérez.....Miembro

En San Juan Bautista, siendo las 11:00 horas del día viernes 06 de diciembre de 2019, en las instalaciones de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP, se constituyó el Jurado para escuchar la sustentación y defensa del TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL:

“Clima Organizacional en Trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018”

Presentado por el bachiller:

PANDURO PIZANGO, NOLY ISABEL

Asesores:

Mgr. SILVIA DEL CARMEN ARÉVALO PANDURO

Mgr. EDGAR REÁTEGUI NORIEGA

Como requisito para optar el TÍTULO PROFESIONAL de LICENCIADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA


Luego de escuchar la Sustentación y formuladas las preguntas las que fueron: Absueitas


El jurado después de la deliberación en privado llegó a las siguientes conclusiones:

1. La Sustentación es: APROBADO POR VVANIMIDAD


2. Observaciones: Ninguna

En fe de lo cual los miembros del jurado firman el acta.


Dra. CLAUDET CADILLO LÓPEZ
Presidente


DRA. JUDITH ALEJANDRINA SOPLIN RÍOS

Miembro


Mgr. CECILIA RÍOS PÉREZ

Miembro



**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
 PROGRAMA ACADÉMICO DE EDUCACIÓN**

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Con Resolución Decanal N° 237 – FEH – U.C.P - 2019 del 29 de noviembre de 2019, la FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP designa como Jurado Evaluador y Dictaminador del TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL a los Señores:

- Dra. Claudet Cadillo López.....**Presidente**
 Dra. Judith Alejandrina Soplín Ríos.....**Miembro**
 Mgr. Cecilia Ríos Pérez.....**Miembro**

En San Juan Bautista, siendo las 11.00 horas del día viernes 06 de diciembre de 2019, en las instalaciones de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP, se constituyó el Jurado para escuchar la sustentación y defensa del TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL:

"Clima Organizacional en Trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018

Presentado por el bachiller:

SOLSOL SALINAS DE CHÁVEZ, MIRIAN JANETH

Asesores:

Mgr. SILVIA DEL CARMEN ARÉVALO PANDURO

Mgr. EDGAR REÁTEGUI NORIEGA

Como requisito para optar el **TÍTULO PROFESIONAL de LICENCIADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: FILOSOFÍA Y CIENCIAS SOCIALES**

Luego de escuchar la Sustentación y formuladas las preguntas las que fueron: *absueltas*.....

El jurado después de la deliberación en privado llegó a las siguientes conclusiones:

1. La Sustentación es: *Aprobada por unanimidad*.....
2. Observaciones: *Ninguna*.....

En fe de lo cual los miembros del jurado firman el acta

 Dra. CLAUDET CADILLO LÓPEZ
 Presidente

 DRA. JUDITH ALEJANDRINA SOPLIN RÍOS

Miembro

 Mgr. CECILIA RÍOS PÉREZ

Miembro

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
“CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA
INSTITUCION EDUCATIVA EL MILAGRO, SAN JUAN
BAUTISTA DEL AÑO 2018”

GRADUANDO : PANDURO PIZANGO, Noly Isabel
MENCIÓN : LICENCIADA EN EDUCACIÓN PRIMARIA,
Especialidad: Primaria
GRADUANDO : SOLSOL SALINAS DE CHAVEZ, Mirian Janeth
MENCIÓN : LICENCIADA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA,
Especialidad: Filosofía y Ciencias Sociales
SECCIÓN : Pre Grado

MIEMBROS DEL JURADO



Dra. CLAUDET CADILLO LOPEZ
PRESIDENTE




Dra. JUDITH ALEJANDRINA SOPLIN RIOS
MIEMBRO



Mgr. CECILIA RIOS PEREZ
MIEMBRO



Lic. SILVIA DEL CARMEN ARÉVALO PANDURO, Mgr
ASESOR



Lic. EDGAR REATEGUI NORIEGA, Mgr.
ASESOR

Fecha: 23 de Mayo del 2019
San Juan Bautista – Maynas – Loreto

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pg.
➤ PORTADA	i
➤ DEDICATORIA	ii
➤ AGRADECIMIENTO	iv
➤ APROBACIÓN	v
➤ ÍNDICE DE CONTENIDO	x
➤ ÍNDICE DE CUADROS	xi
➤ ÍNDICE DE GRÁFICOS	xii
➤ RESUMEN Y PALABRAS CLAVE	xiv
➤ ABSTRACT	xv
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	01
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	03
2.1. Antecedentes de la Investigación	03
2.2. Bases Teóricas	05
2.2.1. Clima Organizacional	05
2.2.1.1. Tipos de Clima Organizacional	06
2.2.1.2. Características del Clima Organizacional	06
2.2.1.3. Importancia del Clima Organizacional	07
2.2.1.4. Factores para garantizar un adecuado Clima Organizacional	07
2.2.1.4.1. Motivación	07
2.2.1.4.2. Relaciones Interpersonales	08
2.2.1.4.3. Reconocimiento de las Labores Destacadas	09
2.3. Definición de Términos Básicos	10
CAPÍTULO III: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
3.1. Descripción del Problema	11
3.2. Formulación del Problema	12
3.2.1. Problema General	12
3.2.2. Problemas Específicos	12
3.3. Objetivos	12
3.3.1. Objetivo General	12

3.3.2. Objetivos Específicos	12
3.4. Hipótesis	13
3.4.1. Hipótesis General	13
3.4.2. Hipótesis Derivadas	13
3.5. Variables	13
3.5.1. Identificación de Variables	13
3.5.2. Definición de Variables	13
3.5.3. Operacionalización de Variables	14
CAPÍTULO IV: MÉTODO	15
4.1. Tipo de Investigación	15
4.2. Diseño de Investigación	15
4.3. Población y Muestra	16
4.3.1. Población	16
4.3.2. Muestra	16
4.4. Técnicas, Instrumento y Procedimientos de Recolección de Datos	16
4.4.1. Técnicas de Recolección de Datos	16
4.4.2. Instrumentos de Recolección de Datos	16
4.4.3. Procedimientos de Recolección de Datos	17
4.5. Procesamiento. Análisis e Interpretación de la Información	17
CAPÍTULO V: RESULTADOS	18
5.1. Análisis Descriptivo	18
5.1.1. Resultados del Clima Organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018	18
CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	28
6.1. Discusión	28
6.2. Conclusiones	29
6.3. Recomendaciones	30
6.4. CAPÍTULO VII: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	31
ANEXOS	34
Anexo 01: Matriz de Consistencia	35
Anexo 02: Instrumento de Recolección de Datos	36

ÍNDICE DE CUADROS

N°	TITULO	Pág.
01.	La Motivación en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018	18
02.	Las Relaciones Interpersonales en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018	21
03.	El Reconocimiento de las Labores Destacadas en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018	24
04.	El Clima Organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018	26

ÍNDICE DE GRÁFICOS

N°	TITULO	Pág.
01.	La Motivación en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018	19
02.	Las Relaciones Interpersonales en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018	22
03.	El Reconocimiento de las Labores Destacadas en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018	24
04.	El Clima Organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018	26

RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA EL MILAGRO, SAN JUAN BAUTISTA DEL AÑO 2018

**AUTOR (es) : PANDURO PIZANGO, Noly Isabel
SOLSOL SALINAS DE CHAVEZ, Mirian Janeth**

La investigación tuvo como objetivo general: Evaluar el Clima Organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018.

La investigación fue de tipo descriptivo y de diseño no experimental de tipo descriptivo transversal.

La población lo conformo 40 Trabajadores de la Institución Educativa El Milagro y la muestra la conformaron el 100 % de la población. Es decir, los 40 Trabajadores.

La técnica que se empleó en la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario.

Para el análisis de los datos se empleó la estadística descriptiva.

Los resultados muestran que; El clima organizacional es regular en los Trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018.

PALABRAS CLAVE: Clima Organizacional.

ABSTRACT

ORGANIZATIONAL CLIMATE IN WORKERS OF THE INSTITUCION EDUCATIVA EL MILAGRO, SAN JUAN BAPTIST OF THE YEAR 2018

**AUTHOR (s): PANDURO PIZANGO, Noly Isabel
SOLSOL SALINAS DE CHAVEZ, Mirian Janeth**

The research had as a general objective: To evaluate the Organizational Climate in the workers of the Educational Institution El Milagro, San Juan Bautista, 2018.

The research was of descriptive type and of non-experimental design of transversal descriptive type.

The population was made up of 40 workers from the El Milagro Educational Institution and the sample was made up of 100% of the population. That is, the 40 Workers.

The technique that was used in the data collection was the survey and the instrument was the questionnaire.

For the analysis of the data, the descriptive statistics was used.

The results show that; The organizational climate is regular in the Workers of the Educational Institution El Milagro, San Juan Bautista, 2018.

KEY WORDS: Organizational Climate

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

En la actualidad es de mucha importancia el clima organizacional en las instituciones puesto que constituye un elemento esencial en el desarrollo de su estrategia organizacional planificada y posibilita a los directivos una visión futura de la organización. Además, es un elemento diagnóstico de la realidad cambiante del entorno esto permite identificar las necesidades reales de la institución en relación con el futuro deseado, para que de esta forma trazar las acciones que deben iniciarse en el presente y que permitirá alcanzar la visión del futuro diseñado para la institución educativa que ayude y contribuya a dar una educación de calidad. Al respecto (PINTADO, 2011) refiere que el clima organizacional: “son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico que en este se da las relaciones interpersonales, que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo”.

El estudio **“CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA EL MILAGRO, SAN JUAN BAUTISTA DEL AÑO 2018”**, es de mucha importancia en todas las instituciones, sean estas públicas o privadas; fundamentalmente en las Instituciones Educativas. En ese sentido nos planteamos el siguiente objetivo: Evaluar el Clima Organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018.

Nuestro trabajo es abordado a partir de 5 capítulos, a decir:

Capítulo I. Planteamiento del Problema.

Capítulo II. Marco Teórico Referencial.

Capítulo III. Metodología.

Capítulo IV. Resultados y Discusión.

Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones

Además, se presentan las respectivas fuentes bibliográficas.

Todo acompañado de anexos, donde la base es el instrumento de recolección de datos.
Destaca la bibliografía especializada y el tiempo, pero superados con dedicación, lo que nos permite presentar esta modesta producción intelectual.

Nuestro agradecimiento a la Universidad Científica del Perú. Institución que nos da la oportunidad de ampliar y profundizar nuestras convicciones personales y así desenvolvemos en el futuro como eficientes y eficaces profesionales de la Educación, y agradecido de la Universidad que nos forma.

Las Autoras

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. Antecedentes de la Investigación Internacionales

(ARIZMENDI, 2015) En su investigación: “La relación del Clima Organizacional en la Motivación de logro de trabajadores mexicanos, en la Universidad Nacional Autónoma de México”. Concluye que existencia una relación significativa entre el factor maestría de motivación de logro y los factores de clima organizacional; satisfacción de los trabajadores, relaciones sociales entre los miembros de la organización, unión y apoyo entre los compañeros de trabajo, consideración de los directivos, beneficios y recompensas, motivación y esfuerzo y liderazgo de directivos. Concluyendo así que, en un mejor clima organizacional, hay una mayor preferencia por desempeñar tareas difíciles, buscando la perfección en el trabajo. **Nacionales**

(PANTA, 2015) En su investigación: “Análisis del Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de la Plana Docente del Consorcio Educativo "Talentos" de la Ciudad De Chiclayo”. Concluye que no existe influencia significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la plana docente del Consorcio Educativo Talentos de la ciudad de Chiclayo.

(ARTEAGA, 2005) En su investigación: “El clima organizacional y su influencia en la institución educativa N° 1182 “El Bosque” del distrito de San Juan de Lurigancho”. Concluyo que el clima organizacional es el motor del desarrollo o frustración de los componentes de la institución misma. Si los factores organizacionales son positivos, la participación o contribución de las personas es buena, se niegan a cooperar en el mantenimiento del equilibrio organizacional y su respectivo desarrollo cuando existen malas condiciones, la correlacional es de nivel medio.

(DE LA CRUZ ORTIZ, Edwin; HUAMAN RUIZ , Angel Alejandro;, 2016) En su investigación: “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el Personal del Programa Nacional Cuna Más en la Provincia de Huancavelica – 2015”. Concluye que el clima organizacional tiene una relación positiva, significativa con el desempeño laboral en el personal del programa nacional CUNA MAS en la provincia de Huancavelica periodo 2015. La intensidad de la relación hallada es de $r=71\%$ que tienen asociado una probabilidad $p=0,0<0,05$ por lo que dicha relación es positiva media. En el 53,1% de casos el clima organizacional es alto y en el 56,3% de casos el desempeño laboral es alto. **Locales**

(CONTRERAS, 2011) En su investigación: “Clima Organizacional y Desempeño de la Gestión Directiva en Docentes – Facultad de Ciencias de la Educación – Universidad Nacional de la Amazonía Peruana – Iquitos – 2011”. Concluye que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño de la gestión directiva en docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana de Iquitos en el año 2011 al obtener $X^2_c = 7.77 > X^2_t =$

3.84, $gl = 1$, $\alpha = 0.05\%$.

(CHINCHAY. E, 2008) En su investigación: “Influencia del liderazgo del director y el clima organizacional en las instituciones educativas primarias públicas del distrito de Iquitos - 2008”. Concluye que el Clima Organizacional fue bueno en las instituciones educativas primarias públicas del distrito de Iquitos – 2008. Existe una relación del liderazgo del director y el clima organizacional con una valoración de: Bueno en las instituciones educativas primarias públicas del distrito de Iquitos – 2008, debiendo continuar.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Clima Organizacional

(WILLIAMS RODRÍGUEZ, 2013) indica que: *“Son las características que definen a una organización y que las diferencian unas de otras, tienden a manifestarse a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización”*.

(PALACIOS RAMÍREZ, F.; VARGAS MORALES, F. J., 2015) indica que: *“Es el ambiente interno favorable de trabajo en el que se encuentran las personas y que tienen características propias para un buen desempeño en todas las labores de trabajo”* (p.18).

El clima organizacional es uno de los factores estratégicos para el éxito de la gestión institucional, paralelo a la organización formal en la realización de las actividades institucionales, lo constituye una serie de compartimientos y modelos conductuales demostrados por los miembros de una organización. (HALL, 1972)

(ÁLVAREZ, 1972) considera el clima organizacional: *“es el ambiente favorable o desfavorable para las personas de una organización. Impulsa el sentido de pertenencia, la lealtad y la satisfacción laboral”*. (p.335).

(ROBBINS, 1990) considera el clima organizacional: *“es entendido como la personalidad de la organización, que puede ser descrita en grados de calor y se puede asimilar con la cultura ya que permite reafirmar las tradiciones, valores, costumbres y prácticas”*. (p.335).

El clima organizacional es el ambiente propio de la institución, creado y comprendido por el trabajador para mejorar las condiciones de interacción social y en la estructura organizacional, destacándose aquí la participación como un elemento clave para medir la percepción de clima en la institución. (MÉNDEZ ÁLVAREZ, 2006)

(GONCALVES, 2001) define: *Es el proceso que interactúa entre factores organizacionales y tendencias motivacionales, esto se traduce en comportamientos con consecuencias en la organización como son una buena productividad, satisfacción, rotación, etc.*

(GIBSON, 1984) conceptualiza al clima organizacional: *“como las propiedades del ambiente que perciben los empleados como característico en su contexto laboral. Sobre esta base, el clima está conformado por las percepciones de las variables de comportamiento, estructura y procesos”* (p.35).

2.2.1.1. Tipos de Clima Organizacional

✓ *El clima de tipo autoritario*

- *Sistema I - Autoritario explotador, Los trabajadores carecen de la confianza de la autoridad superior, se genera un ambiente incomodo, No existe interacción alguna entre superiores y trabajadores, Los superiores establecen las normas y decisiones.*

- *El sistema II - Autoritario paternalista, La confianza entre superiores y trabajadores es notoria, se utilizan recompensas y castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores.* ✓ *El clima participativo:*

- *Sistema III – Consultivo, es la que tiene confianza en sus empleados donde pueden tomar decisiones específicas, se busca satisfacer necesidades de prestigio y estima, existe interacción de ambas partes. Hay un alto grado de confianza.*

- *El sistema IV- Participación en grupo, existe la confianza de los empleados por parte de los superiores, hay motivación por parte de los trabajadores y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento. (BRUNET, 2011)*

2.2.1.2. Características del Clima Organizacional

Las características del clima organizacional traen como consecuencia la motivación de los trabajadores de esta y repercuten también en su comportamiento.

- *Estructura, está representada por la idea que conciben los miembros de la organización con respecto a las reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones.*

- *Responsabilidad, la autonomía representa la percepción de libertad que se generan los trabajadores al momento de tomar decisiones laborales.*

- *Recompensa, es la percepción de los trabajadores sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo correctamente realizado.*

- *Desafío, es el sentimiento que se genera en los trabajadores por los desafíos que el ambiente laboral ofrece.*

- *Relaciones, es generada por la idea de los trabajadores relacionadas a un ambiente laboral agradable y buenas relaciones sociales tanto entre padres como entre jefes y empleados.*

- *Cooperación, idea generada por los trabajadores a partir de un sentimiento de ayuda mutua y reciproca entre los miembros de la organización.*

- *Estándares, percepción por parte de los trabajadores acerca de la importancia que pone la organización sobre las normas del rendimiento.*
- *Conflictos, es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar.*
- *Identidad, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de las organizaciones. (LIDWING, H; STINGER, M, 1998)*

2.2.1.3. Importancia del Clima Organizacional

El clima refleja valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que, debido a su naturaleza, transforman a su vez, en elementos del clima.

- ✓ *Evalúa las bases de conflicto, de malestar o incomodidad que conllevan al correcto desarrollo de la organización.*
- ✓ *Iniciar y mantener un cambio que refleje al administrador elementos claros sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones.*
- ✓ *Sigue el correcto crecimiento de su organización y toma precauciones para futuros problemas. (BRUNET, El clima de trabajo en las organizaciones., 1987)*

2.2.1.4. Factores para garantizar un adecuado Clima Organizacional

2.2.1.4.1. Motivación

La motivación es el motor de la acción humana, es una fuerza capaz de impulsar una conducta y de sostenerla en el tiempo. Cada día la motivación se convierte en un aspecto más fundamental en un entorno laboral, y las organizaciones han comprendido la importancia de reconocer las estrategias y acciones mediante las cuales sea posible mantener motivado al equipo de trabajo, pues con ello se asegura, en primer lugar, que los trabajadores se sientan más satisfechos con su trabajo, y, en segundo lugar, que desempeñen sus labores de una forma mucho más adecuada y eficaz. (CASTILLO, 1990)

Existe una relación entre la productividad-rendimiento del trabajador y el clima laboral. La motivación ayuda que la persona tenga una disposición interna a querer o desear hacer

algo. Se deben buscar maneras que se pueda lograr que sus empleados tengan deseos de trabajar cada día mejor. (GUEZ, Mario; BONILLA, Mauricio;, 2011)

Motivar y recompensar a los empleados es una de las actividades más importantes y desafiantes que los superiores realizan. Para conseguir que los trabajadores realizan su labor con máximo empeño, se necesita comprender parte de su motivación. (ROBBINS S. P., 2004)

Es entonces importante indicar lo que es la motivación, aclarando previamente que la motivación no es un rasgo personal, es algo más complejo, lo cierto es que a lo largo de la historia de la psicología del comportamiento organizacional este elemento ha sido ampliamente estudiado por varios autores. Los que han concordado en que la motivación es el resultado de la interacción del individuo con la situación. De manera que, al analizar el concepto de la motivación, se debe tener en cuenta que su nivel varío, tanto entre individuos como dentro de los mismos individuos en momentos diferentes.

(ROBBINS S. , 2004) indica que: *“es la manera que una persona dirige sus esfuerzos para conseguir un logro, dirigidos y sostenidos hacia el logro de una meta. Esta definición tiene tres elementos clave: energía, dirección y perseverancia”* (p.341).

2.2.1.4.2. Relaciones Interpersonales

El desarrollo de unas relaciones interpersonales adecuadas entre los integrantes es el resultado, por un lado, de un buen clima laboral, en el que se diseñen estrategias para solucionar los conflictos de forma eficaz; y, por otro lado, de unos buenos procesos de comunicación, por medio de los cuales las personas tengan la posibilidad de participar en los proyectos de la empresa, y tengan la posibilidad de compartir sus ideas y opiniones. Un buen clima laboral, acompañado de una adecuada comunicación, son aspectos que se reflejan en el desarrollo y en la calidad de las actividades operacionales y productivas de la empresa, las cuales tienen como finalidad última la atención y la satisfacción de los clientes. De esta

manera, unas buenas relaciones interpersonales indican que hay una buena comunicación, y que al interior de la empresa se diseñan estrategias conjuntas y participativas para satisfacer de manera adecuada las necesidades y exigencias de los clientes. (GOMEZ, 2007)

La principal ventaja del diseño y la aplicación de estrategias que favorezcan las relaciones interpersonales, es que se fomenta la participación en el grupo. En un entorno laboral, la participación se define como el proceso a través del cual los integrantes se vinculan a nivel mental y emocional en las situaciones y decisiones de tipo grupal que se efectúan y ejecutan en la compañía. La participación motiva a las personas que hacen parte de las distintas áreas a generar aportes para cumplir las metas y para sentirse responsables por su aplicación y su desarrollo. (DAVIS, Keith; NEWSTROM, John, 1999)

2.2.1.4.3. Reconocimiento de las Labores Destacadas

Las instituciones simplifiquen la cuestión de la motivación y de los incentivos a elementos como el aumento en los salarios y las bonificaciones económicas. El hecho de que la motivación se reduzca a recompensas de tipo económico, sugiere que ésta tiene un precio y que los valores individuales de los trabajadores pueden ser comprados. El dinero por sí solo no garantiza que los empleados se sientan satisfechos en sus puestos de trabajo, razón por la cual es preciso incluir otro tipo de elementos que sirvan como reconocimiento a las labores destacadas, como días de descanso, ascensos, mayor flexibilidad laboral y capacitaciones para potenciar los conocimientos de los empleados. En muchas ocasiones, una simple carta de agradecimiento, una nota o una mención basta para generar en los empleados una actitud positiva a partir de la cual puedan continuar desarrollando de manera destacada sus funciones. (OPU, 2008)

(SORNOSA, 2003) nos dice que es: “Es importante que las instituciones desarrollen sistemas de incentivos con la intención de mantener motivados a los trabajadores para que

se destaquen en el desarrollo de sus funciones, logrando así mejorar la productividad y el rendimiento de las organizaciones” (p.2).

(DOMÍNGUEZ AGUIRRE, L; RAMÍREZ CAMPOS, Á; GARCÍA MÉNDEZ, A., 2013) manifiesta que: *“La falta de reconocimiento no impacta directamente en la forma en que cada directivo manifiesta su estilo de liderazgo, sino que es parte complementaria de la percepción de participación que los colaboradores detectan respecto a su entorno laboral”*. (p. 66), es decir que el reconocimiento como elemento del clima laboral influye más en los colaboradores que en los directivos.

2.3. Definición de Términos Básicos

Clima. (RIVADENEYRA CÁRDENAS , Miguel; SOTELO PÉREZ, Rodrigo Wenseslao ; VELA LY, Rosa Cecilia ;, 2015) indica que: *“Son las características del medio ambiente de la organización en que se desempeñan los miembros de esta, estas características, pueden ser externas o internas”* (p.43).

Clima organizacional. (HALL, R. y otros, 1996) indica que: *“es un conjunto de propiedades del ambiente laboral percibida directamente e indirectamente por los empleados que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado”* (p.12). **Motivación.** (ROBBINS S. , 2004) indica que: *“es la manera que una persona dirige sus esfuerzos para conseguir un logro, dirigidos y sostenidos hacia el logro de una meta. Esta definición tiene tres elementos clave: energía, dirección y perseverancia”* (p.341). **Organización.** (CHIAVENATO I. , 2000) *“Es el conjunto de personas que interactúan cooperando con otros para lograr algunos objetivos que sin el esfuerzo individual no podría alcanzarse”* (p.5)

Relaciones Interpersonales. (GOMEZ, 2007) nos dice que: *“Son procesos de comunicación, por medio de los cuales las personas tengan la posibilidad de participar en los proyectos de la institución, y tengan la posibilidad de compartir sus ideas y opiniones”* (p.62).

CAPÍTULO III: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

3.1. Descripción del Problema

En actualidad es importante que las instituciones educativas cuenten con un clima organizacional adecuado porque es el reflejo de la cultura más profunda de la organización, es pertinente señalar que el clima determina la forma en que el trabajador percibe su trabajo, rendimiento, productividad y satisfacción en la labor que desempeña.

En las instituciones educativas públicas, se advierte una fuerte carga de improvisaciones, una problemática de estructura organizativa rígida, poco permeable a los cambios y con un alto grado de descoordinación, que lejos de traer beneficios, ha ocasionado un clima organizacional improcedente, imposibilitando el logro de una mayor eficacia y eficiencia en las actividades a desarrollar, desprendiéndose una situación perjudicial, para las instituciones educativas, ya que la inadecuada formación profesional, han conllevado a los directivos a limitar su acción a los aspectos meramente administrativos, haciendo a un lado el respeto a la condición de ser humano como principal recurso. (FERREIRA, 1990)

Esta preocupación alcanza también a nuestro país y en particular a la región Loreto, particularmente a la Institución Educativa “El Milagro” donde el clima organizacional se muestra anacrónico, debido a la falta de formación profesional de los docentes que laboran en dicha Institución Educativa, causando situaciones perjudiciales, motivo por el cual se realiza la investigación: Clima Organizacional en Trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018, cuyos resultados permitirán tomar decisiones oportunas, incentivar el desarrollo de habilidades que permitan cumplir funciones de forma efectiva; por lo que se formula los siguientes problemas:

3.2. Formulación del Problema

3.2.1. Problema General

¿Existe Clima Organizacional en los Trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018?

3.2.2. Problemas Específicos

✓ ¿Cómo es la Motivación en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018?

✓ ¿Cómo son Relaciones Interpersonales en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018?

✓ ¿Cómo es el Reconocimiento de las Labores Destacadas en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018?

3.3. Objetivos

3.3.1. Objetivo General

Evaluar el Clima Organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018

3.3.2. Objetivos Específicos

✓ Identificar la Motivación en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018.

✓ Identificar las Relaciones Interpersonales en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018.

✓ Identificar el Reconocimiento de las Labores Destacadas en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018.

3.4. Hipótesis

3.4.1. Hipótesis General

El Clima Organizacional es regular en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018.

3.4.2. Hipótesis Derivadas

✓ La Motivación es regular en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018.

✓ Las Relaciones Interpersonales es regular en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018.

✓ El Reconocimiento de las Labores Destacadas es regular en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018.

Variables

3.4.3. Identificación de Variables

Variable Independiente (X) Clima Organizacional

3.4.4. Definición de Variables

El Clima Organizacional se define conceptualmente como: El conjunto de valores, fines, objetivos y reglas de funcionamiento de una institución.

La variable Clima Organizacional se define operacionalmente con la apreciación: BUENO si la puntuación oscila entre 16 – 20. REGULAR si la puntuación oscila entre 11 – 15. MALO si la puntuación oscila entre 00 – 10.

3.4.5. Operacionalización de Variable

Variable	Dimensiones		Indicadores		Escala de medición	Valor
VARIABLE INDEPENDIENTE (X) Clima Organizacional	1	Motivación	1.1.	Que mi jefe me felicite cuando realizo adecuadamente mi labor es:	Nominal	Bueno (16 – 20 p) Regular (11 – 15 p) Malo (00 – 10 p)
			1.2.	Que mi jefe me motive para mejorar mi desenvolvimiento laboral es:		
			1.3.	Que la motivación que me brindan en el trabajo favorezca mi desempeño laboral es:		
			1.4.	Recibir algún tipo de incentivo cuando mi desempeño laboral es adecuado es:		
	2	Relaciones Interpersonales	2.1.	Qué mi jefe y sus compañeros de trabajo fomenten las buenas relaciones interpersonales es:	Nominal	
			2.2.	Qué mis compañeros de trabajo mantengan relaciones de cooperación recíproca es:		
			2.3.	Que mis compañeros de trabajo mantengan relaciones humanas saludables es:		
			2.4.	Al interior del área de trabajo la relación de comunicación empática y saludable es:		
			2.5.	Que el jefe y sus compañeros de trabajo mantengan una comunicación asertiva es:		
	3	Reconocimiento de las Labores Destacadas	3.1.	Que se reconozca mi esfuerzo y dedicación es:	Nominal	
			3.2.	Recibir una bonificación por la labor adecuada que realizo es:		
			3.3.	Que se recompense verbalmente las buenas ideas que brindo en mi trabajo es:		
			3.4.	Que mi jefe me brinde confianza por mis labores destacadas es:		

CAPÍTULO IV: MÉTODO

4.1. Tipo de Investigación

La investigación de acuerdo al nivel de conocimiento que se adquirió perteneció a una investigación descriptiva, con una variable: Clima Organizacional.

El estudio pertenece al enfoque cuantitativo de investigación porque las preguntas de investigación versan sobre cuestiones específicas, porque se revisó lo que se ha investigado anteriormente, porque se sometió a prueba la hipótesis mediante el empleo de los diseños de investigación apropiados; porque se usó la recolección de datos para probar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico.

La investigación fue de tipo descriptivo porque se estudió la situación en que se encuentra la variable: Clima Organizacional. (ÁVILA, 2000)

4.2. Diseño de Investigación

El diseño general de la investigación fue el no experimental de tipo descriptivo transversal.

Fue No experimental porque no se manipuló la variable en estudio.

Fue Descriptivo Transversal porque se recogió la información en el mismo lugar y en un momento determinado.

Esquema:



Donde:

M : Es la Muestra.

O : Observación de la muestra. (HERNÁNDEZ, 2006)

Los pasos que se siguen en la aplicación del diseño son:

1. Realizar la observación a la variable (recojo de información sobre el objeto de estudio).
2. Procesar o sistematizar la información o datos.
3. Clasificar la información o datos, organizándolos en cuadros o tablas y representarlos en gráficos.
4. Analizar e interpretar la información o datos.

4.3. Población y Muestra

4.3.1. Población

La población estuvo delimitada por todos los trabajadores que laboran en la Institución Educativa el Milagro, del distrito de San Juan, provincia de Maynas del Departamento de Loreto, durante el año 2018; que hacen un total de 40.

4.3.2. Muestra

La muestra la conformaron 40 trabajadores de la Institución Educativa el Milagro, durante el año 2018 del distrito de San Juan, provincia de Maynas, del Departamento de Loreto.

La selección de la muestra fue no aleatoria intencionada.

4.4. Técnicas, Instrumento y Procedimientos de Recolección de Datos

4.4.1. Técnicas de Recolección de Datos

La técnica que se empleó en la recolección de datos fue la encuesta porque se observó el hecho en forma indirecta.

4.4.2. Instrumentos de Recolección de Datos

El instrumento que se empleó en la recolección de datos fue el cuestionario el que fue sometido a prueba de validez y confiabilidad antes de su aplicación, Obteniendo 71.50% de validez y 80.50% de confiabilidad.

4.4.3. Procedimientos de Recolección de Datos ✓

Elaboración y aprobación del proyecto de tesis.

- ✓ Elaboración del instrumento de recolección de datos.
- ✓ Prueba de validez y confiabilidad al instrumento de recolección de datos.
- ✓ Recojo de la información.
- ✓ Procesamiento de la información.
- ✓ Organización de la información en cuadros.
- ✓ Análisis de la información.
- ✓ Interpretación de datos.
- ✓ Elaboración de discusión y presentación del informe.
- ✓ Sustentación del informe.

4.5. Procesamiento. Análisis e Interpretación de la Información

El procesamiento de los datos se efectuó en forma mecánica sobre la base de los datos.

El análisis e interpretación de los datos se efectuó empleando la estadística descriptiva:

Frecuencia, promedio (\bar{x}), porcentaje (%)

CAPÍTULO V: RESULTADOS

5.1. Análisis Descriptivo

5.1.1. Resultados del Clima Organizacional en los trabajadores de la Institución

Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018

CUADRO N° 1

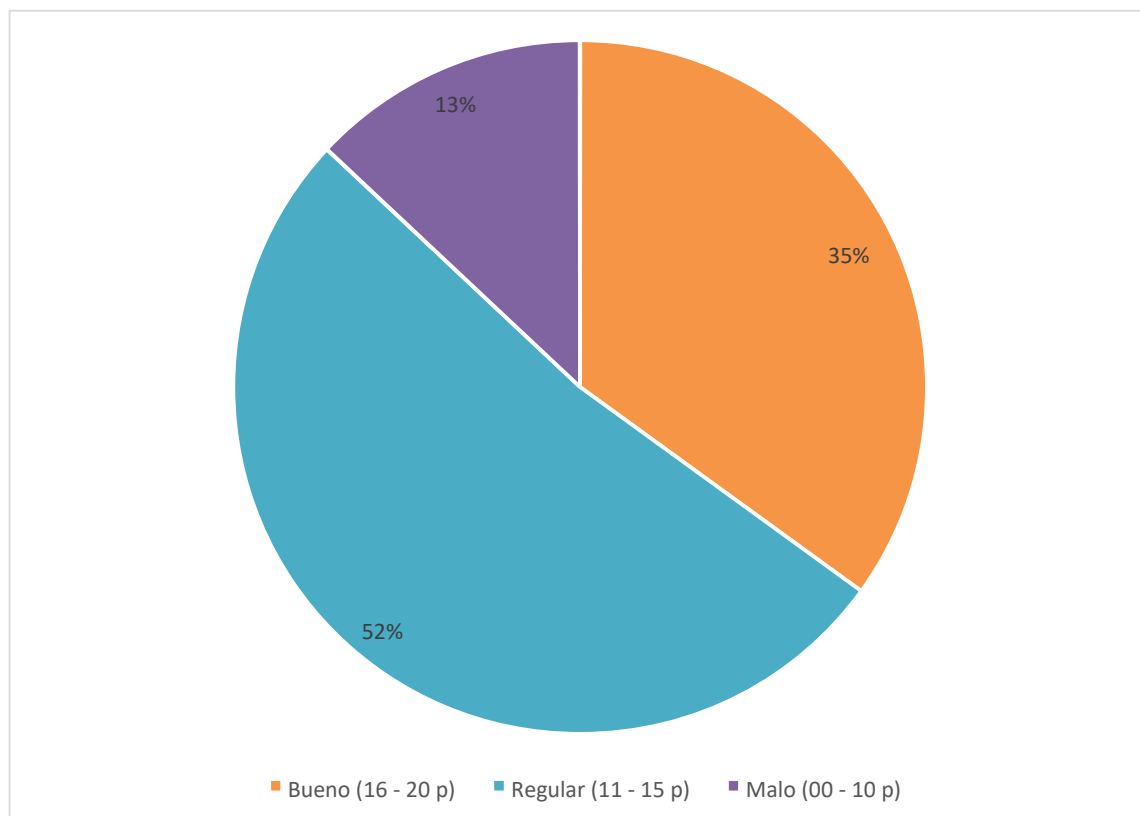
La Motivación en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan
Bautista del año 2018

Motivación	Bueno (16 – 20 p)		Regular (11 – 15 p)		Malo (00 – 10 p)		TOTAL	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
1 Que mi jefe me felicite cuando realizo adecuadamente mi labor es:	14	35.0	20	50.0	6	15.0	40	100.0
2 Que mi jefe me motive para mejorar mi desenvolvimiento laboral es:	14	35.0	23	57.0	3	8.0	40	100.0
3 Que la motivación que me brindan en el trabajo favorezca mi desempeño laboral es:	13	33.0	22	55.0	5	12.0	40	100.0
4 Recibir algún tipo de incentivo cuando mi desempeño laboral es adecuado es:	14	35.0	19	47.0	7	18.0	40	100.0
Promedio (\bar{x})	14	35.0	21	52.0	5	13.0	40	100.0

FUENTE: Base de Datos de las Autoras

GRÁFICO N° 1

La Motivación en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018



Fuente: Cuadro N° 1

En el cuadro y gráfico N° 1 se observa la Motivación en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018 y es lo siguiente:

Del promedio (\bar{x}) de 40 (100%) trabajadores, 21 (52.0%) trabajadores manifestaron que es **Regular: (11 – 15 p)** la Motivación, predominando con 57% el indicador: Que mi jefe me motive para mejorar mi desenvolvimiento laboral es. 14 (35.0%) trabajadores manifestaron que es **Bueno: (16 – 20 p)** la Motivación, predominando con 35% los indicadores: Que mi jefe me felicite cuando realizo adecuadamente mi labor es. Que mi jefe

me motive para mejorar mi desenvolvimiento laboral es. Recibir algún tipo de incentivo cuando mi desempeño laboral es adecuado es. Mientras que 5 (13.0%) trabajadores manifestaron que es Malo: **(00 – 10 p)** la Motivación, predominando con 18% el indicador: Recibir algún tipo de incentivo cuando mi desempeño laboral es adecuado es; concluyendo es **Regular: (11 – 15 p)** la Motivación en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018.

Con estos resultados se logra el objetivo específico N° 1 que dice: Identificar la Motivación en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018.

Así mismo se aprueba la hipótesis derivada N° 1 que dice: La Motivación es regular en los Trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018.

CUADRO N° 2

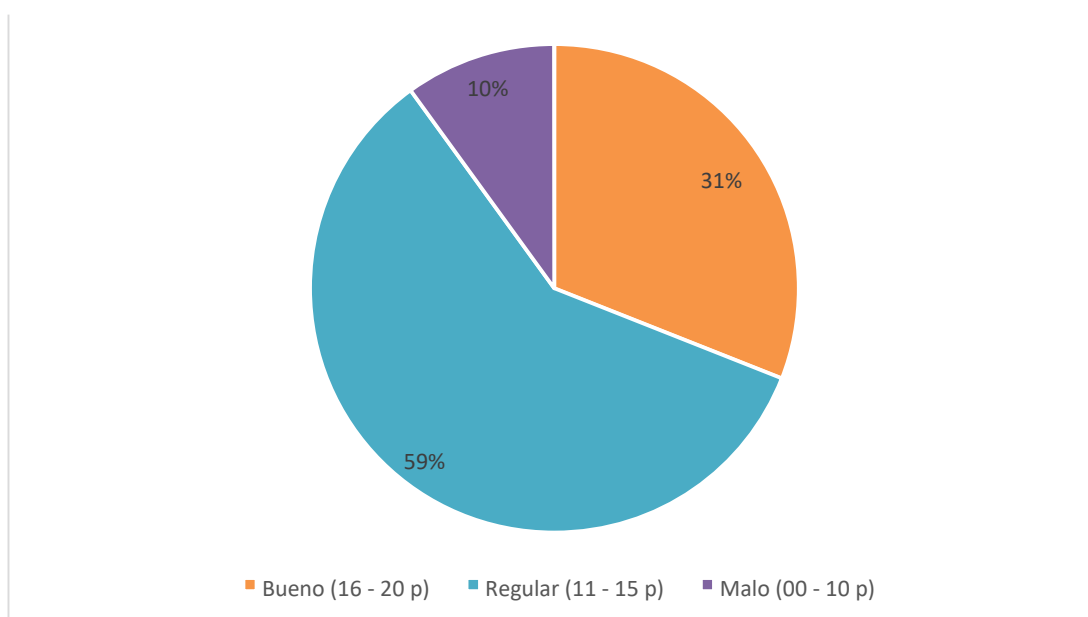
Las Relaciones Interpersonales en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018

Relaciones Interpersonales		Bueno (16 – 20 p)		Regular (11 – 15 p)		Malo (00 – 10 p)		TOTAL	
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
1	Qué el jefe y sus compañeros de trabajo fomenten las buenas relaciones interpersonales es:	15	38.0	18	45.0	7	17.0	40	100.0
2	Qué mis compañeros de trabajo mantengan relaciones de cooperación recíproca es:	14	35.0	25	63.0	1	2.0	40	100.0
3	Que mis compañeros de trabajo mantengan relaciones humanas saludables es:	13	33.0	26	65.0	1	2.0	40	100.0
4	Al interior del área de trabajo la relación de comunicación empática y saludable es:	11	28.0	23	57.0	6	15.0	40	100.0
5	Que el jefe y sus compañeros de trabajo mantengan una comunicación asertiva es:	9	23.0	26	65.0	5	12.0	40	100.0
Promedio (\bar{x})		12	31.0	24	59.0	4	10.0	40	100.0

FUENTE: Base de Datos de las Autoras

GRÁFICO N° 2

Las Relaciones Interpersonales en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018



Fuente: Cuadro N° 2

En el cuadro y gráfico N° 2 se observa las Relaciones Interpersonales en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018 y es lo siguiente:

Del promedio (\bar{x}) de 40 (100%) trabajadores, 24 (59.0%) trabajadores manifestaron que es **Regular: (11 – 15 p)** las Relaciones Interpersonales, predominando con 65% los indicadores: Que mis compañeros de trabajo mantengan relaciones humanas saludables es. Que el jefe y sus compañeros de trabajo mantengan una comunicación asertiva es. 12

(31.0%) trabajadores manifestaron que es **Bueno: (16 – 20 p)** las Relaciones Interpersonales, predominando con 38% el indicador: Qué el jefe y sus compañeros de trabajo fomenten las buenas relaciones interpersonales es. Mientras que 4 (10.0%) trabajadores manifestaron que es **Malo: (00 – 10 p)** las Relaciones Interpersonales, predominando con 17% el indicador:

Qué el jefe y sus compañeros de trabajo fomenten las buenas relaciones interpersonales es; concluyendo es **Regular: (11 – 15 p)** las Relaciones Interpersonales en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018.

Con estos resultados se logra el objetivo específico N° 2 que dice: Identificar las Relaciones Interpersonales en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018.

Así mismo se aprueba la hipótesis derivada N° 2 que dice: Las Relaciones Interpersonales es regular en los Trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018.

CUADRO N° 3

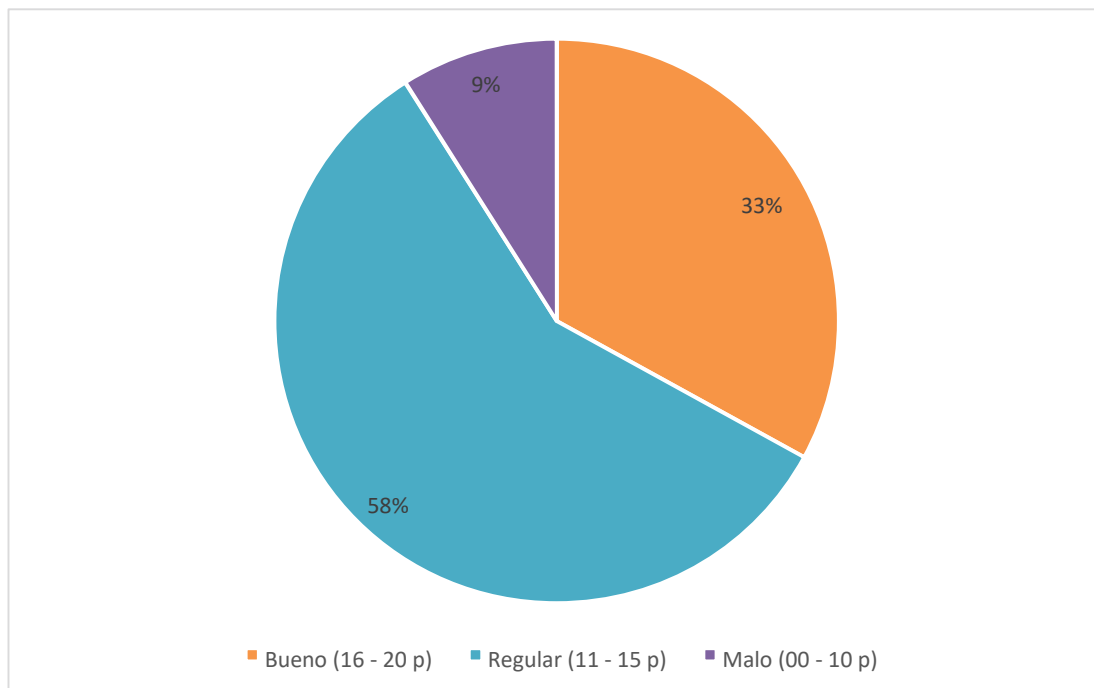
El Reconocimiento de las Labores Destacadas en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018

Reconocimiento de las Labores Destacadas		Bueno (16 – 20 p)		Regular (11 – 15 p)		Malo (00 – 10 p)		TOTAL	
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
1	Que se reconozca mi esfuerzo y dedicación es:	12	30.0	23	58.0	5	12.0	40	100.0
2	Recibir una bonificación por la labor adecuada que realizo es:	13	33.0	25	62.0	2	5.0	40	100.0
3	Que se recompense verbalmente las buenas ideas que brindo en mi trabajo es:	16	40.0	21	53.0	3	7.0	40	100.0
4	Que mi jefe me brinde confianza por mis labores destacadas es:	12	30.0	24	60.0	4	10	40	100.0
Promedio (\bar{x})		13	33.0	23	58.0	4	9.0	40	100.0

FUENTE: Base de Datos de las Autoras

GRÁFICO N° 3

El Reconocimiento de las Labores Destacadas en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018



Fuente: Cuadro N° 3

En el cuadro y gráfico N° 3 se observa el Reconocimiento de las Labores Destacadas en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018 y es lo siguiente:

Del promedio (\bar{x}) de 40 (100%) trabajadores, 23 (58.0%) trabajadores manifestaron que es **Regular: (11 – 15 p)** el Reconocimiento de las Labores Destacadas, predominando con 62% el indicador: Recibir una bonificación por la labor adecuada que realizo es. 13 (33.0%) trabajadores manifestaron que es **Bueno: (16 – 20 p)** el Reconocimiento de las Labores Destacadas, predominando con 40% el indicador: Qué se recompense verbalmente las buenas ideas que brindo en mi trabajo es. Mientras que 4 (9.0%) trabajadores manifestaron que es **Malo: (00 – 10) p** el Reconocimiento de las Labores Destacadas, predominando con 12% el indicador: Qué se reconozca mi esfuerzo y dedicación es;

concluyendo es **Regular: (11 – 15 p)** el Reconocimiento de las Labores Destacadas en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018.

Con estos resultados se logra el objetivo específico N° 3 que dice: Identificar el Reconocimiento de las Labores Destacadas en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018.

Así mismo se aprueba la hipótesis derivada N° 3 que dice: El Reconocimiento de las Labores Destacadas es regular en los Trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018.

CUADRO N° 4

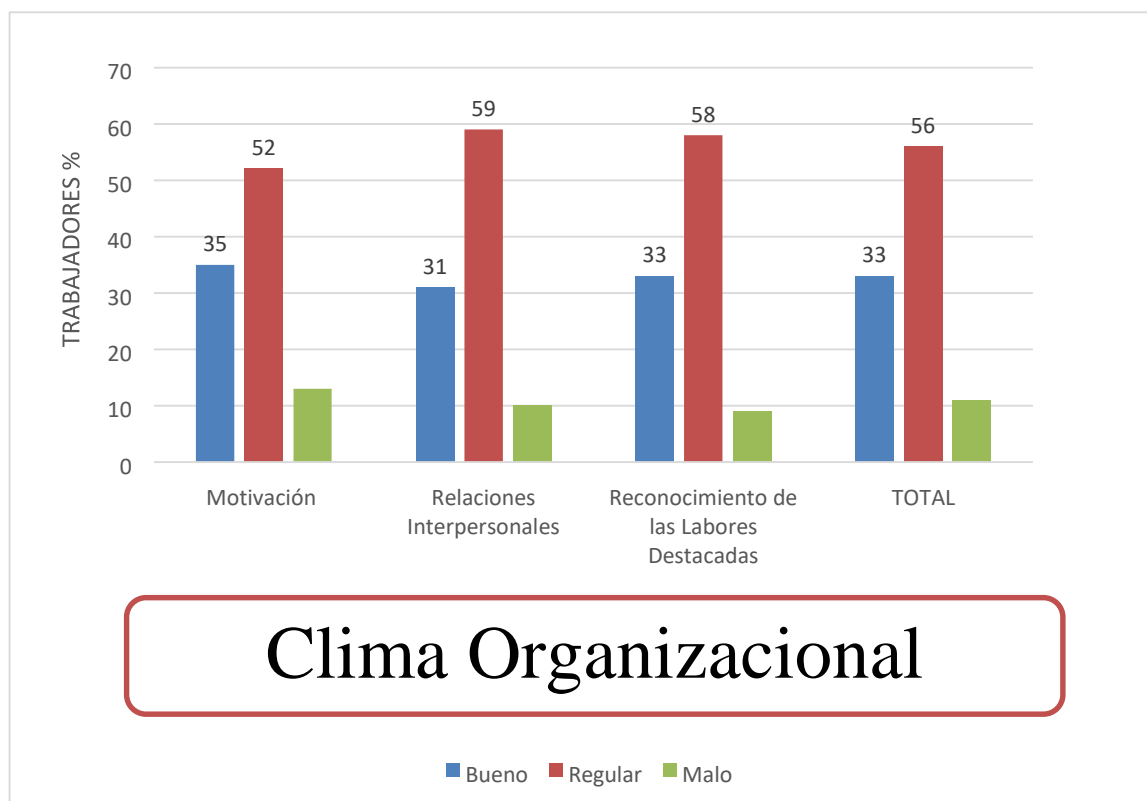
El Clima Organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018

Clima Organizacional		Bueno (16 – 20 p)		Regular (11 – 15 p)		Malo (00 – 10 p)		TOTAL	
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
1	Motivación	14	35.0	21	52.0	5	13.0	40	100.0
2	Relaciones Interpersonales	12	31.0	24	59.0	4	10.0	40	100.0
3	Reconocimiento de las Labores Destacadas	13	33.0	23	58.0	4	9.0	40	100.0
Promedio (\bar{x})		13	33.0	23	56.0	4	11.0	40	100.0

FUENTE: Cuadro N° 1,2,3.

GRÁFICO N° 4

El Clima Organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018



Fuente: Cuadro N° 4

En el cuadro y gráfico N° 4 se observa el Clima Organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018 y es lo siguiente:

Del promedio (\bar{x}) de 40 (100%) trabajadores, 23 (56.0%) trabajadores manifestaron que es **Regular: (11 – 15 p)** el Clima Organizacional, predominando con 59% los indicadores de la dimensión: Relaciones Interpersonales. 13 (33.0%) trabajadores manifestaron que es **Buena: (16 – 20 p)** el Clima Organizacional, predominando con 35% los indicadores de la dimensión: Motivación. Mientras que 4 (11.0%) trabajadores manifestaron que es **Mala: (00 – 10) p** el Clima Organizacional, predominando con 13% los indicadores de la dimensión: Motivación; concluyendo es **Regular: (11 – 15 p)** el Clima

Organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018.

Con estos resultados se logra el objetivo general que dice: Evaluar el Clima Organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018.

Así mismo se aprueba la hipótesis general que dice: El Clima Organizacional es regular en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018.

CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Discusión

El Clima Organizacional es el ambiente interno favorable de trabajo en el que se encuentran las personas y que tienen características propias para un buen desempeño en todas las labores de trabajo.

Al realizar el análisis descriptivo se encontró que el 56% de trabajadores encuestados manifestaron que es Regular el Clima Organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018. 33% de trabajadores manifestaron que es Bueno el Clima Organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018 y 11% de trabajadores manifestaron que es Malo el Clima Organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018, aceptando con estos resultados la hipótesis de investigación: El

Clima Organizacional es regular en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018; es importante que en las instituciones educativas se trabaje en un ambiente favorable para que el desempeño sea óptimo y adecuado. Esta apreciación se asemeja a (ARTEAGA, 2005) En su investigación: “El clima organizacional y su influencia en la institución educativa N° 1182 “El Bosque” del distrito de San Juan de Lurigancho”. Concluyo que el clima organizacional es el motor del desarrollo o frustración de los componentes de la institución misma. Si los factores organizacionales son positivos, la participación o contribución de las personas es buena, se niegan a cooperar en el mantenimiento del equilibrio organizacional y su respectivo desarrollo cuando existen malas condiciones, la correlacional es de nivel medio.

6.2. Conclusiones

6.2.1. Conclusiones Parciales

✓ En cuanto a la Motivación esta dimensión es regular con un 52% en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018.

✓ En cuanto a las Relaciones Interpersonales esta dimensión es regular con un 59% en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018.

✓ En cuanto al Reconocimiento de las Labores Destacadas esta dimensión es regular con un 58% en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018.

✓ La variable Clima Organizacional fue delimitado por las siguientes dimensiones: Motivación. Relaciones Interpersonales. Reconocimiento de las Labores Destacadas.

6.2.2. Conclusión General

El Clima Organizacional es regular en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018.

6.3. Recomendaciones

6.3.1. Recomendaciones Parciales

➤ A los directivos y jerárquicos de la Institución Educativa “El Milagro”, de Iquitos dar importancia al Clima Organizacional ya que esto se deriva de que el recurso humano es decisivo para el éxito o fracaso de cualquier organización.

➤ A los docentes de la Institución Educativa “El Milagro”, de Iquitos fomentar la transparencia de su institución desde todo punto de vista y cuyas metas y actividades no sirvan para intereses personales. Cumplir con las mejores prácticas de administración y/o gestión, además de determinar el impacto que tiene la Institución en la sociedad y evaluar su existencia como entidad formadora.

➤ A los estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Científica del Perú seguir haciendo investigaciones sobre Clima Organizacional.

➤ Hacer extensivo los resultados de la investigación a otras universidades de la localidad y región.

6.3.2. Recomendación General

A los directivos y jerárquicos de la Institución Educativa “El Milagro”, de Iquitos realizar eventos sobre Clima Organizacional incluyendo a todos los miembros de la institución y dirigido fundamentalmente a los docentes para mejorar la calidad de laboral en la institución.

CAPÍTULO VII: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ÁLVAREZ, J. (1972). *Clima organizacional*. Bogotá, Colombia: Nova.
- ARIZMENDI, T. (2015). *La relación del clima organizacional en la motivación de logro de trabajadores mexicanos*. Tesis, Universidad Nacional Autónoma de México., México.
- ARTEAGA, H. (2005). *El clima organizacional y su influencia en el desarrollo institucional de la institución educativa n° 1182 “el bosque” del distrito de San Juan de Lurigancho*. Tesis, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. , Lima, San Juan de Lurigancho.
- ÁVILA, R. B. (2000). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Lima, Perú.
- BRUNET, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México D. F., México: Trillas.
- BRUNET, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones. diagnóstico y consecuencias*. Bogotá, Colombia: Mac Graw – Hill. Interamericana. S.A.
- CASTILLO, A. (1990). *Teoría y práctica de la motivación en la empresa*. España: Universidad de Málaga.
- CHIAVENATO, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia.
- CHINCHAY, E. D. (2008). *Influencia del Liderazgo del Director y Clima organizacional en las Instituciones Educativas Primarias Públicas del Distrito de Iquitos*. Tesis, Unap, Iquitos.
- Clelland., M. (1994). *Estudio de la motivación humana*. . Estudio, Narcea, Madrid.
- CONTRERAS, K. P. (2011). *Clima Organizacional y Desempeño de la Gestión Directiva en Docentes*. Tesis, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Facultad de Ciencias de la Educación, Iquitos.
- DAVIS, Keith; NEWSTROM, John. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. (Decima ed.). Londres, EE.UU: McGraw-Hill.
- DE LA CRUZ ORTIZ, Edwin; HUAMAN RUIZ , Angel Alejandro;. (2016). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el Personal del Programa Nacional Cuna Más en la Provincia de Huancavelica – 2015*. Tesis, Huancavelica.
- DOMÍNGUEZ AGUIRRE, L; RAMÍREZ CAMPOS, Á; GARCÍA MÉNDEZ, A;. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *El Revista Nacional de Administración*(4), 66.

- FERREIRA, C. (1990). *Formación profesional*. Lima, Perú.
- GIBSON. (1984). *Organización, estructura y proceso*. . México, México.
- GOMEZ, M. (2007). *La comunicación en las organizaciones para la mejora de la productividad: El uso de los medios como fuente informativa en empresas e instituciones andaluzas*. Tesis, Universidad de Málaga, Periodismo, Málaga.
- GONCALVES, G. (2001). *Dimensiones del clima organizacional*. Lima, Lima, Perú.
- GUEZ, Mario; BONILLA, Mauricio;. (2011). *La motivación en el mundo del trabajo*. México D.F., México.
- HALL, R. (1972). *Organizaciones: estructura y proceso*. Madrid, España: Prentice-Hall Hispanoamérica S.S.
- HALL, R. y otros. (1996). *Organizaciones: estructura y proceso*. (H. H. S.S., Ed.) Madrid, España: Prentice.
- HERNÁNDEZ, R. e. (2006). *Metodología de la Investigación*. México, México.
- LIDWING, H; STINGER, M. (1998). *Litwin, H. y Dimensiones del clima organizacional*. (Segunda ed.). Mexico D.F, Mexico: MC Graw Hill.
- MÉNDEZ ÁLVAREZ, C. (2006). *El clima organizacional en Colombia: El IMCOC, un método de análisis para su intervención*. Colombia: Universidad del Rosario.
- OPU, S. (2008). *Motivation and Work Performance*. Tesis, Graduate School of Development Studies, Holanda.
- PALACIOS RAMÍREZ, F.; VARGAS MORALES, F. J.;. (2015). *Diagnóstico del Clima Organizacional en la Administración Municipal del Alto Baudó, Departamento del chocó y su impacto en el logro de los objetivos institucionales*. Tesis, Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Bogotá.
- PANTA, L. (2015). *Análisis del Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral de la Plana Docente del Consorcio Educativo "Talentos" de la Ciudad De Chiclayo*. Tesis, Usat, Chiclayo.
- PINTADO, E. (2011). *Comportamiento organizacional: gerenciación y liderazgo conductivo del talento humano*. Lima, Perú: Negocios Arco Iris.
- RIVADENEYRA CÁRDENAS , Miguel; SOTELO PÉREZ, Rodrigo Wenseslao ; VELA LY, Rosa Cecilia ;. (2015). *Clima Organizacional y Resultado Académico en Comunicación, Estudiantes de 1° de Secundaria – Institución Educativa “Experimental, Anexo - UNAP”, San Juan 2014*. Tesis, Loreto, Iquitos.

- ROBBINS, S. (1990). *Comportamiento organizacional*. (Octava ed.). Mexico D.F, Mexico: Prentice-Hall.
- ROBBINS, S. (2004). *Administración* (Décima ed.). Prentice-Hall.
- ROBBINS, S. P. (2004). *Administración* (Décima ed.). Prentice-Hall. .
- Rodríguez, B. (2008). *Autoestima, clave del éxito personal*. Mexico, México: S/e.
- SORNOSA, A. (2003). *El sistema de incentivos como herramienta para el mejoramiento de la productividad empresarial*. Tesis, Escuela Superior Politécnica del Litoral, España.
- WILLIAMS RODRÍGUEZ, L. V. (2013). *Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública*. Monterrey: Universidad Autónoma de Nuevo León.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia

Anexo 02: Instrumento de Recolección de Datos

ANEXO N° 1: Matriz de Consistencia

TÍTULO: “CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA EL MILAGRO, SAN JUAN BAUTISTA DEL AÑO 2018”

AUTOR (es): PANDURO PIZANGO, Noly Isabel
SOLSOL SALINAS DE CHAVEZ, Mirian Janeth

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Indicadores	Metodología																					
<p>Problema General ¿Existe Clima Organizacional en los Trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018?</p> <p>Problemas Específicos ✓ ¿Cómo es la Motivación en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018? ✓ ¿Cómo son Relaciones Interpersonales en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018? ✓ ¿Cómo es el Reconocimiento de las Labores Destacadas en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018?</p>	<p>Objetivo General Evaluar el Clima Organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018.</p> <p>Objetivos Específicos ✓ Analizar el estado de Identificar la Motivación en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018. ✓ Identificar las Relaciones Interpersonales en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018. ✓ Identificar el Reconocimiento de las Labores Destacadas en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018.</p>	<p>Hipótesis General El Clima Organizacional es regular en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018.</p> <p>Hipótesis Derivadas ✓ La Motivación es regular en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018. ✓ Las Relaciones Interpersonales es regular en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018. ✓ El Reconocimiento de las Labores Destacadas es regular en los trabajadores de la Institución Educativa El Milagro, San Juan Bautista del año 2018.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE (X) Clima Organizacional</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">INDICADORES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">1</td> <td>Motivación</td> </tr> <tr> <td>1.1. Que mi jefe me felicite cuando realizo adecuadamente mi labor es:</td> </tr> <tr> <td>1.2. Que mi jefe me motive para mejorar mi desenvolvimiento laboral es:</td> </tr> <tr> <td>1.3. Que la motivación que me brindan en el trabajo favorezca mi desempeño laboral es:</td> </tr> <tr> <td rowspan="5">2</td> <td>1.4. Recibir algún tipo de incentivo cuando mi desempeño laboral es adecuado es:</td> </tr> <tr> <td>Relaciones Interpersonales</td> </tr> <tr> <td>2.1. Qué el jefe y sus compañeros de trabajo fomenten las buenas relaciones interpersonales es:</td> </tr> <tr> <td>2.2. Qué mis compañeros de trabajo mantengan relaciones de cooperación recíproca es:</td> </tr> <tr> <td>2.3. Que mis compañeros de trabajo mantengan relaciones humanas saludables es:</td> </tr> <tr> <td rowspan="6">3</td> <td>2.4. Al interior del área de trabajo la relación de comunicación empática y saludable es:</td> </tr> <tr> <td>2.5. Que el jefe y sus compañeros de trabajo mantengan una comunicación asertiva es:</td> </tr> <tr> <td>Reconocimiento de las Labores Destacadas</td> </tr> <tr> <td>3.1. Que se reconozca mi esfuerzo y dedicación es:</td> </tr> <tr> <td>3.2. Recibir una bonificación por la labor adecuada que realizo es:</td> </tr> <tr> <td>3.3. Que se recompense verbalmente las buenas ideas que brindo en mi trabajo es:</td> </tr> <tr> <td>3.4. Que mi jefe me brinde confianza por mis labores destacadas es:</td> </tr> </tbody> </table>	INDICADORES		1	Motivación	1.1. Que mi jefe me felicite cuando realizo adecuadamente mi labor es:	1.2. Que mi jefe me motive para mejorar mi desenvolvimiento laboral es:	1.3. Que la motivación que me brindan en el trabajo favorezca mi desempeño laboral es:	2	1.4. Recibir algún tipo de incentivo cuando mi desempeño laboral es adecuado es:	Relaciones Interpersonales	2.1. Qué el jefe y sus compañeros de trabajo fomenten las buenas relaciones interpersonales es:	2.2. Qué mis compañeros de trabajo mantengan relaciones de cooperación recíproca es:	2.3. Que mis compañeros de trabajo mantengan relaciones humanas saludables es:	3	2.4. Al interior del área de trabajo la relación de comunicación empática y saludable es:	2.5. Que el jefe y sus compañeros de trabajo mantengan una comunicación asertiva es:	Reconocimiento de las Labores Destacadas	3.1. Que se reconozca mi esfuerzo y dedicación es:	3.2. Recibir una bonificación por la labor adecuada que realizo es:	3.3. Que se recompense verbalmente las buenas ideas que brindo en mi trabajo es:	3.4. Que mi jefe me brinde confianza por mis labores destacadas es:	<p>Tipo de investigación La investigación será de tipo descriptivo porque se estudió la situación en que se encuentra la variable: Clima Organizacional.</p> <p>Diseño de investigación El diseño general de la investigación fue el no experimental de tipo descriptivo transversal. Fue No experimental porque no se manipulo la variable en estudio. Fue Descriptivo transversal porque se recogió la información en el mismo lugar y en un momento determinado. Esquema:</p> <div style="border: 1px solid black; background-color: #4a7ebb; color: white; padding: 5px; text-align: center; width: fit-content; margin: 10px auto;">M O</div> <p>Donde: M : Es la Muestra. O : Observación de la muestra.</p> <p>Población La población estuvo delimitada por todos los trabajadores que laboran en la Institución Educativa el Milagro, del distrito de San Juan, provincia de Maynas del Departamento de Loreto, durante el año 2018; que hacen un total de 40</p> <p>Muestra La muestra la conformaron 40 trabajadores de la Institución Educativa el Milagro, durante el año 2018 del distrito de San Juan, provincia de Maynas, del Departamento de Loreto. La selección de la muestra será no aleatoria intencionada.</p> <p>Técnicas de Recolección de Datos La técnica que se empleó en la recolección de datos fue la encuesta porque se observó el hecho en forma indirecta.</p> <p>Instrumentos de Recolección de Datos El instrumento que se empleó en la recolección de datos fue el cuestionario el que fue sometido a prueba de validez y confiabilidad antes de su aplicación.</p>
INDICADORES																										
1	Motivación																									
	1.1. Que mi jefe me felicite cuando realizo adecuadamente mi labor es:																									
	1.2. Que mi jefe me motive para mejorar mi desenvolvimiento laboral es:																									
	1.3. Que la motivación que me brindan en el trabajo favorezca mi desempeño laboral es:																									
2	1.4. Recibir algún tipo de incentivo cuando mi desempeño laboral es adecuado es:																									
	Relaciones Interpersonales																									
	2.1. Qué el jefe y sus compañeros de trabajo fomenten las buenas relaciones interpersonales es:																									
	2.2. Qué mis compañeros de trabajo mantengan relaciones de cooperación recíproca es:																									
	2.3. Que mis compañeros de trabajo mantengan relaciones humanas saludables es:																									
3	2.4. Al interior del área de trabajo la relación de comunicación empática y saludable es:																									
	2.5. Que el jefe y sus compañeros de trabajo mantengan una comunicación asertiva es:																									
	Reconocimiento de las Labores Destacadas																									
	3.1. Que se reconozca mi esfuerzo y dedicación es:																									
	3.2. Recibir una bonificación por la labor adecuada que realizo es:																									
	3.3. Que se recompense verbalmente las buenas ideas que brindo en mi trabajo es:																									
3.4. Que mi jefe me brinde confianza por mis labores destacadas es:																										



FACULTAD DE EDUCACIÓN Y
HUMANIDADES

PROGRAMA ACADÉMICO DE

EDUCACIÓN

“CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA EL MILAGRO, SAN JUAN BAUTISTA DEL AÑO 2018”

ANEXO 02

Cuestionario

(Para Trabajadores de la Institución Educativa El Milagro)

CÓDIGO: -----

El presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre: “**CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA EL MILAGRO, SAN JUAN BAUTISTA DEL AÑO 2018**”, el que servirá para elaborar la tesis conducente a la obtención del Título Profesional de Licenciado en Educación

Gracias I. Datos generales:

Institución Educativa :
Día :
Hora :

II. Instrucciones

- Lee detenidamente las cuestiones y respóndalas
- La información que nos proporciona será confidencial.
- No deje preguntas sin responder.

III. Contenido.

Clima Organizacional		Bueno (16 – 20)	Regular (11 – 15)	Malo (00 – 10)	
1	1.1.	Que mi jefe me felicite cuando realizo adecuadamente mi labor es:			
	1.2.	Que mi jefe me motive para mejorar mi desenvolvimiento laboral es:			
	1.3.	Que la motivación que me brindan en el trabajo favorezca mi desempeño laboral es:			
	1.4.	Recibir algún tipo de incentivo cuando mi desempeño laboral es adecuado es:			
		(✕)			
2	2.1.	Qué el jefe y sus compañeros de trabajo fomenten las buenas relaciones interpersonales es:			
	2.2.	Qué mis compañeros de trabajo mantengan relaciones de cooperación recíproca es:			
	2.3.	Que mis compañeros de trabajo mantengan relaciones humanas saludables es:			
	2.4.	Al interior del área de trabajo la relación de comunicación empática y saludable es:			
	2.5.	Que el jefe y sus compañeros de trabajo mantengan una comunicación asertiva es:			
	(✕)				
3	3.1.	Que se reconozca mi esfuerzo y dedicación es:			
	3.2.	Recibir una bonificación por la labor adecuada que realizo es:			
	3.3.	Que se recompense verbalmente las buenas ideas que brindo en mi trabajo es:			
	3.4.	Que mi jefe me brinde confianza por mis labores destacadas es:			
	(✕)				

