



UNIVERSIDAD
DE PIURA

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
PIRHUA

FACTORES PREDOMINANTES QUE
DETERMINAN EL CLIMA
ORGANIZACIONAL DE LA I.E. JOSÉ
ABELARDO QUIÑONES DEL
DISTRITO DE MALA-CAÑETE

Lenny Urbina-Díaz

Piura, febrero de 2016

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Maestría en Educación con Mención en Teorías y Gestión Educativa

Urbina, L. (2016). *Factores predominantes que determinan el clima organizacional de la I.E. José Abelardo Quiñones del distrito de Mala-Cañete*. Tesis de Maestría en Educación con Mención en Teorías y Gestión Educativa. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú.



Esta obra está bajo una [licencia](#)
[Creative Commons Atribución-](#)
[NoComercial-SinDerivadas 2.5 Perú](#)

[Repositorio institucional PIRHUA – Universidad de Piura](#)

UNIVERSIDAD DE PIURA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN TEORÍAS Y GESTIÓN
EDUCATIVA

Título: “Factores predominantes que determinan el clima organizacional de la I.E. José Abelardo Quiñones del distrito de Mala – Cañete”

Autor: Lenny Esther Urbina Díaz

2016, 109 páginas, 3 anexos, 1 Cd.

RESUMEN

El clima organizacional tiene gran importancia para la organización, pues influye mediante sus diferentes factores (comunicación, confianza, motivación, participación) en diversos procesos fundamentales que logran que las organizaciones puedan ser eficientes y perdurar en el tiempo.

El objetivo principal de la tesis es determinar los factores predominantes del Clima Organizacional en la Institución Educativa Privada José Abelardo Quiñones del distrito de Mala –Cañete, con 24 años de funcionamiento fundada en 1992. Este es el primer estudio formal respecto al clima organizacional en la Institución y servirá como línea base para las siguientes investigaciones. Los resultados obtenidos permitieron identificar las debilidades de algunos factores, lo cual ha servido para proponer alternativas de solución.

Se ha estudiado en el marco teórico sobre la variable de estudio: Clima Organizacional, su conceptualización e importancia desde el punto de vista de varios autores, además se describe los conceptos sobre los factores que influyen en el clima organizacional como es: comunicación, motivación, confianza y participación; así como las teorías que fundamentan cada uno de estos factores. Para la investigación se utilizó la metodología de tipo cuantitativo, basada en el paradigma positivista; siendo la investigación no experimental y de tipo transversal descriptivo. Además se aplicó un cuestionario adaptado a la realidad del estudio basado en la investigación del Dr. Mario Martín Briss de la Universidad Alcalá de Henares. Para el análisis de las encuestas se utilizó el software estadístico IBM-SPSS Statistics (Versión 22.0). La población tomada fue la correspondiente al personal que labora en la institución educativa.

Entre las conclusiones más resaltantes encontramos: El clima organizacional de la institución en términos globales de acuerdo a la escala de Likert utilizada en el cuestionario aplicado se encuentra en un nivel Regular con tendencia a bueno (3.50), sin embargo no es satisfactorio. De acuerdo a la apreciación del personal que labora los factores que mejor promueven el clima organizacional, se presentan en el siguiente orden: participación, motivación, confianza y comunicación. Además, el factor de participación es el que se determina como el más positivo con un promedio de 3.65. Así mismo el nivel de trabajo en equipo, la participación de los miembros directivos, la participación en las actividades de la institución educativa por parte de los docentes y la buena coordinación entre docentes, directivos o padres de familia contribuyen a esta

tendencia. Esto crea un ambiente positivo y permite que la institución educativa se siga fortaleciendo en el tiempo.

Por otro lado, el factor comunicación es una de las dificultades que se evidencian en la valoración del personal, son los espacios y los horarios de las reuniones que se realizan para coordinar las actividades de planificación curricular y extracurricular de la institución. Siendo reafirmado por los encuestados en la percepción de cómo le parece el número y frecuencia de reuniones de su institución educativa pues existe un alto porcentaje que no se encuentra de acuerdo, lo que puede estar causando insatisfacción al personal. En el factor motivación, la percepción de los encuestados es negativa respecto al grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la institución, lo cual indica que no sienten que se reconoce su trabajo, siendo esto reafirmado donde los encuestados creen que poco reconocen su trabajo mediante diferentes estímulos.

En el factor confianza se encontró que el 74,2% de los empleados calificó que existe un alto grado de confianza en la institución educativa y la pregunta 16, confirma que existe respeto por los espacios de cada integrante en la institución educativa. Esto demuestra que la confianza en la institución es positiva, lo que orienta a que se genere un buen ambiente de trabajo. Por otro lado, niveles de confianza disminuyen en cuanto a la percepción entre los compañeros de trabajo y el grado de sinceridad en las relaciones.

Finalmente, el grado de satisfacción del personal en la institución educativa se encuentra valorado en un 55% de Alto y Muy Alto, lo que en términos generales podría decirse que más de la mitad de los encuestados se encuentran satisfechos, aunque existe aún un grupo que sus expectativas no están cubiertas. Existe una valoración positiva respecto al alto grado de autonomía en el área pedagógica, organizativa y del puesto de trabajo lo que es positivo para el clima.