



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

“RELACION ENTRE EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO
DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN BÁSICA REGULAR
EN EL NORTE DEL PERÚ”

Tesis para optar el título profesional de:
Licenciado en Administración

Autor:

Br. Paul Reiner Arias Gonzales

Asesor:

ING. Luigi Cabos Villa

Trujillo – Perú

2019

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Contenido

APROBACIÓN DE LA TESIS.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT	xiii
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Realidad problemática	1
1.2. Formulación del problema	2
1.3. Justificación	2
1.4. Limitaciones	3
1.5. Objetivos	3
1.5.1. Objetivo general	3
1.5.2. Objetivos específicos.....	3
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO.....	4
2.1. Antecedentes	4
2.1.1. Internacionales:	4
2.1.2. Nacionales:.....	6
2.1.3. Locales:	8
2.2. Bases teóricas	9
2.2.1. Clima Laboral:	9
2.2.1.1 Conceptualización:	9
2.2.1.2 Enfoques sobre Clima Laboral:	10
a) Enfoque según Litwin y Stinger:	10

b) Enfoque según Kolb	11
c) Enfoque según García Cardó	11
2.2.1.3 Satisfacción:	12
2.2.1.3 Comunicación:.....	13
2.2.2. Desempeño	13
2.2.2.1 Conceptualización:	13
2.2.2.2 Motivación:	14
2.3. Hipótesis	15
CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Operacionalización de variables.....	16
3.2. Diseño de investigación	17
3.3. Unidad de estudio	17
3.4. Población	17
3.5. Muestra (muestreo o selección)	18
3.6. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos	18
3.7. Métodos, instrumentos y procedimientos de análisis de datos	19
CAPÍTULO 4. RESULTADOS	21
4.1. Resultados de la dimensión: Relaciones de la variable Clima Laboral	22
4.2. Resultados de la dimensión: Autorrealización de la variable Clima Laboral.....	28
4.3. Resultados de la dimensión: Estabilidad/Cambio de la variable Clima Laboral.....	34
4.4. Resultados de la dimensión: Factores Motivacionales de la variable Desempeño.....	40
4.5. Resultados de la dimensión: Condiciones de Trabajo de la variable Desempeño	46
4.6. Resultados de la dimensión: Participación de la variable Desempeño	52
4.7. Resultados de correlación	58
CAPÍTULO 5. DISCUSIONES.....	70
CONCLUSIONES.....	72
RECOMENDACIONES	73
REFERENCIAS	74
ANEXOS.....	76

ANEXO N°01 ENCUESTA.....	76
ANEXO N°02: PRUEBA DE CONFIABILIDAD.....	78
MÉTODO UTILIZADO.....	78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01: Género de los colaboradores de la IEP	21
Tabla 02:Facilidades para solicitud de permiso	22
Tabla 03: Ambiente de Colaboración entre compañeros.....	23
Tabla 04: Identificación con la institución.....	24
Tabla 05: ¿Su jefe le informa periódicamente si realiza un buen trabajo?	25
Tabla 06: Requisitos por parte de la institución para solicitar adelanto de sueldo	26
Tabla 07: Puede emprender sus actividades sin que se lo indiquen	27
Tabla 08: Realizo mis actividades diarias sin supervisión de mi jefe	28
Tabla 09: La institución ofrece capacitaciones para actualizarse	29
Tabla 10: Autonomía para resolver problemas propios de mis funciones	30
Tabla 11: Mi jefe me delega funciones importantes.....	31
Tabla 12: Pide ayuda para poder hacer su trabajo	32
Tabla 13: Toma de decisiones	33
Tabla 14: ¿Presenta ideas innovadoras para la enseñanza y beneficio a sus alumnos?	34
Tabla 15: ¿Su institución dispone de mecanismos para adaptarse y gestionar los cambios?	35
Tabla 16: Mi jefe respeta mis decisiones y no intenta hacerme cambiar de opinión.....	36
Tabla 17: Tiene claro sus funciones en la institución.....	37
Tabla 18: ¿Estoy conforme con el trabajo que realizo?.....	38
Tabla 19: ¿Las políticas y procedimientos de la institución reflejan adecuadamente el cumplimiento de objetivos y el compromiso con la competencia profesional?	39
Tabla 20: ¿Recibe incentivos y/o reconocimientos de parte de la institución?	40
Tabla 21: ¿Creo que existen muchos requisitos y exigencias por parte de la institución para solicitar un aumento de sueldo?.....	41
Tabla 22: ¿Su jefe lo hace sentir incapaz si le pide ayuda?	42
Tabla 23: ¿La remuneración recibida, responde al trabajo realizado?	43
Tabla 24: ¿Considera que la relación entre Usted y sus compañeros de trabajo es la adecuada?	44
Tabla 25: ¿Ha tenido oportunidad de crecer en el trabajo?	45

Tabla 26: ¿Considero que la disposición de equipos y recursos materiales que emplea la institución para la atención es apropiada?	46
Tabla 27: ¿Suele aportar ideas o soluciones que beneficien a la institución?	47
Tabla 28: ¿Tiene iniciativa para realizar su trabajo?	48
Tabla 29: ¿Persiste hasta que alcanza la meta fijada?	49
Tabla 30: Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo, ¿le gusta cooperar?	50
Tabla 31: ¿Mi jefe respeta mis decisiones debidamente sustentadas y no intenta hacerme cambiar de opinión?	51
Tabla 32: ¿Está comprometido en hacer un trabajo de calidad?	52
Tabla 33: ¿Contribuye a aumentar el desempeño de sus compañeros?	53
Tabla 34: ¿Estaría de acuerdo en capacitarse para poder desarrollarse mejor como profesional?	54
Tabla 35: ¿Respeta su horario laboral?	55
Tabla 36: ¿Su conducta afecta de forma positiva en sus compañeros?	56
Tabla 37: ¿Cumple con el tiempo establecido en la entrega de su plan de trabajo y/o evaluación?	57

Resultados de correlación:

Tabla 38: Distribución de empleados según la dimensión relaciones del clima laboral y desempeño laboral.....	58
Tabla 39: Distribución de empleados según la dimensión autorrealización del clima laboral y desempeño laboral.....	59
Tabla 40: Distribución de empleados según la dimensión estabilidad / cambio del clima laboral y desempeño laboral.....	60
Tabla 41: Coeficiente de correlación del Spearman entre los puntajes obtenido de las dimensiones del desempeño laboral y clima laboral	61
Tabla 42: Distribución de empleados según la dimensión factores motivacionales del desempeño laboral y clima laboral.....	63
Tabla 43: Distribución de empleados según la dimensión condiciones de trabajo del desempeño laboral y clima laboral.....	64
Tabla 44: Distribución de empleados según la dimensión participación del desempeño laboral y clima laboral.	65

Tabla 45: Coeficiente de correlación del Spearman entre los puntajes obtenido de las dimensiones del Clima laboral y Desempeño laboral	66
Tabla 46: Distribución de empleados según clima laboral y desempeño laboral	68
Tabla 47: Coeficiente de correlación del Spearman entre los puntajes obtenido del desempeño laboral y clima laboral.....	69

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01: Género de los colaboradores de la institución en estudio	21
Resultados de la dimensión: Relaciones de la variable Clima Laboral	
Figura 02: ¿Siento que existen facilidades para solicitar un permiso o un cambio de turno?.....	22
Figura 03: ¿Existe un ambiente de colaboración con sus compañeros?	23
Figura 04: ¿Te sientes identificado con el colegio?	24
Figura 05: ¿Su jefe le informa periódicamente si realiza un buen trabajo?.....	25
Figura 06: ¿Creo que existen muchos requisitos y exigencias por parte de la institución para solicitar un adelanto de sueldo (préstamo)?	26
Figura 07: ¿Puede emprender sus actividades sin esperar que se lo indiquen?	27
Resultados de la dimensión: Autorrealización de la variable Clima Laboral	
Figura 08: Realizo mis actividades diarias sin que mi jefe me esté supervisando.	28
Figura 09: ¿La institución les ofrece capacitaciones continuas para estar actualizados?	29
Figura 10: ¿Tengo plena autonomía para resolver problemas propios de mis funciones como mejor crea conveniente?	30
Figura 11: ¿En ocasiones mi jefe me delega funciones importantes, diferentes a la de mi cargo?31	
Figura 12: ¿Pide frecuentemente ayuda a otros para poder hacer su trabajo?	32
Figura 13: ¿Puedo tomar decisiones?	33
Resultados de la dimensión: Estabilidad/Cambio de la variable Clima Laboral	
Figura 14: ¿Presenta ideas innovadoras para la enseñanza y beneficio a sus alumnos?.....	34
Figura 15: ¿Su institución dispone de mecanismos para adaptarse y gestionar los cambios?	35
Figura 16: ¿Mi jefe respeta mis decisiones debidamente sustentadas y no intenta hacerme cambiar de opinión?	36
Figura 17: ¿Tiene claro sus funciones en la institución?	37
Figura 18: ¿Estoy conforme con el trabajo que actualmente realizo?.....	38
Figura 19: ¿Las políticas y procedimientos de la institución reflejan adecuadamente el cumplimiento de objetivos y el compromiso con la competencia profesional?.....	39

Resultados de la dimensión: Factores Motivacionales de la variable Desempeño

Figura 20: ¿Recibe incentivos y/o reconocimientos de parte de la institución?	40
Figura 21: ¿Creo que existen muchos requisitos y exigencias por parte de la institución para solicitar un aumento de sueldo?.....	41
Figura 22: ¿Su jefe lo hace sentir incapaz si le pide ayuda?.....	42
Figura 23: ¿La remuneración recibida, responde al trabajo realizado?.....	43
Figura 24: ¿Considera que la relación entre usted y sus compañeros de trabajo es la adecuada?	44
Figura 25: ¿Ha tenido oportunidad de crecer en el trabajo?	45

Resultados de la dimensión: Condiciones de Trabajo de la variable Desempeño

Figura 26: ¿Considero que la disposición de equipos y recursos materiales que emplea la institución para la atención es apropiada?	46
Figura 27: ¿Suele aportar ideas o soluciones que beneficien a la institución?	47
Figura 28: ¿Tiene iniciativa para realizar su trabajo?	48
Figura 29: ¿Persiste hasta que alcanza la meta fijada?	49
Figura 30: Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo, ¿le gusta cooperar?	50
Figura 31: ¿Mi jefe respeta mis decisiones debidamente sustentadas y no intenta hacerme cambiar de opinión?	51

Resultados de la dimensión: Participación de la variable Desempeño

Figura 32: ¿Está comprometido en hacer un trabajo de calidad?	52
Figura 33: ¿Contribuye a aumentar el desempeño de sus compañeros?	53
Figura 34: ¿Estaría de acuerdo en capacitarse para poder desarrollarse mejor como profesional?	54
Figura 35: ¿Respeta su horario laboral?.....	55
Figura 36: ¿Su conducta afecta de forma positiva en sus compañeros?	56
Figura 37: ¿Cumple con el tiempo establecido en la entrega de su plan de trabajo y/o evaluación?	57

RESUMEN

La presente tesis, tiene como objetivo general, determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los docentes de una Institución Educativa Básica Regular en el norte del Perú, este proyecto tiene una investigación de diseño no experimental de tipo correlacional – transversal. Se ha desarrollado utilizando la información obtenida de la revisión documentaria. La población, son los docentes de una Institución Educativa Básica Regular y la muestra son 34 docentes. Utilizando como técnica, la encuesta.

Teniendo en cuenta los resultados alcanzados, se puede dar fe, que el clima laboral se tiene a un mayor porcentaje de los docentes que consideran que existe un nivel medio, lo que podría ser aceptable, sin embargo no es lo más adecuado, por lo tanto se cree necesario la toma de medidas correctivas, para el bienestar de la institución.

Al igual que en el clima laboral, el desempeño laboral también tiene a la mayoría de los encuestados considerando que se encuentran en un nivel bajo del desempeño, sin embargo se tiene casos, en algunas dimensiones, donde los encuestados sienten un nivel medio, como por ejemplo en la dimensión factores motivacionales, donde se tiene un 91.2% de los docentes que consideran un desempeño laboral medio.

Palabras Clave: Autorrealización, cambio, clima laboral, condiciones de trabajo, desempeño, estabilidad, factores motivacionales, participación, relaciones.

ABSTRACT

This thesis has as a general objective, to determine the relationship between the work environment and the performance of teachers of a Regular Basic Educational Institution in northern Peru, this project has a non-experimental design research of correlational - transversal type. It has been developed using the information obtained from the documentary review. The population is the teachers of a Regular Basic Educational Institution and the sample is 34 teachers. Using the survey as a technique.

Taking into account the results achieved, one can attest that the work environment is a greater percentage of teachers who believe that there is a medium level, which could be acceptable, however it is not the most appropriate, therefore It is considered necessary to take corrective measures, for the welfare of the institution.

As in the work climate, job performance also has the majority of respondents considering that they are at a low level of performance; however there are cases, in some dimensions, where respondents feel an average level, such as example in the dimension of motivational factors, where 91.2% of teachers consider an average work performance.

Keywords: Change, motivational factors, participation, performance, relationships, self-realization, stability, work climate, working conditions.

NOTA DE ACCESO

No se puede acceder al texto completo pues contiene datos confidenciales

REFERENCIAS

- Abrajan C, M., Contreras P, J. & Montoya R, S. (2009) *Grado de Satisfacción Laboral y condiciones de trabajo: Una exploración cualitativa*. Enseñanza e Investigación en Psicología. Enero, 105 – 118.
- Alfaro S., R Leyton G, S., Meza S., A Sáenz T., (2012) *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupaciones en tres municipalidades*. Tesis para obtener el grado de Magister en administración estratégica de empresas. Pontífice universidad Católica del Perú.
- Baguer, Ángel, Alerta, (España, Díaz de Santos, 2005) pag 78
- Bittel, L. (2000). *Administración de Personal*. Traducción José Real Gutiérrez.
- Blau, G.J. y Boal, K-R. (1987) "Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism", *Academy of management Review*.
Cavalcante
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Quinta Edición Santa Fe de Bogota: Editorial McGraw-Hill.
- Chiang V, M., Salazar B, C., Nuñez P, A. (2007) *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en un establecimiento de Salud Estatal: Hospital Tipo 1* (Proyecto de Investigación 072116 4/R) Concepción- Chile: Universidad de Bio – Bio
- Claude L. (2000) *Gestión de las competencias*.
- David A. Kolb (1977) *Psicología de las organizaciones*. Buenos Aires: Prentice Hall
- Dawis y Lofquist, (1984). *Teoría del Ajuste Laboral*.
- Ghiselli. (1998). *Administración de Personal*. Traducción José Real Gutiérrez.
- Gómez L, C; Incio P, O & O' DONnell V, G. (2011) *Niveles de Satisfacción Laboral en Banca Comercial*. Un caso en estudio. Memoria para optar el grado de Magister en Administración Estratégica de Empresas, Escuela de Graduados, Pontífice Universidad Católica del Perú, Lima – Perú.
- Ferreira K. (2013) *Plan Motivacional para mejorar el desempeño del personal en el Hotel Venetur Residencias Anauco*
- Fernández J. (2015) *El Coaching y las Estrategias Motivacionales en el Desempeño laboral del recurso humano del área de recepción en los hoteles de 4 y 5 estrellas del destino turístico Trujillo*

Toasa M. (2014), *La Motivación y su incidencia en el bajo Rendimiento Laboral de los trabajadores, en la empresa Artesanal Maximfashion de la ciudad de Ambato.*

Jose Angel Martinez Usero (2007), Arco libros.

Kanfer, F.H y Saslow, G (1969). Behavior diagnosis. En C.M.Franks(comp)

Ramos Ramos, M. G. (2011). La motivación laboral y su relación con el clima laboral en los trabajadores del Banco Ecuatoriano de la Vivienda Matriz Quito. Universidad Central del Ecuador. Quito: Quito: UCE. Recuperado el 13 de Febrero de 2017, de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/1897>

Litwin y Stinger (1978). Factores del sistema organizacional.

Oseda, D., et al. (2015) *Teoría y práctica de la investigación científica*. Ucayali.

Pilar Pineda Martinez Nuba (2012) Namibia- Everest.

Schmidt (2010): “*Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los trabajadores del departamento de ventas de Alimentos Xelapan, S.A*”.